

Convention collective

CHAUX (Fabrication de la) - Ouvriers - ETDAM - Cadres



N° de brochure : 3064

N° IDCC : 3227

Date de dernière mise à jour : 2020-06-14

Sommaire

Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018	1
I. - Parties communes Clauses générales	1
Chapitre Ier Dispositions générales	1
Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel	3
Chapitre III Égalité de traitement	4
Chapitre IV Contrats de travail	7
Chapitre V Congés, jours fériés	7
Chapitre VI Temps de travail	8
Chapitre VII Formation et apprentissage	11
Chapitre VIII Salaires	11
Chapitre IX Retraite et prévoyance	12
Chapitre X Suspension du contrat de travail	12
Chapitre XI Compte épargne-temps	13
II. - Annexe 1 Avenant ouvriers	14
III. - Annexe 2 Avenant ETDAM	17
Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois	20
IV. - Annexe 3 Avenant cadres	28
Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois	30
Textes Attachés	40
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)	40
Préambule	40
Accord de méthode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie	41
Préambule	41
Accord de méthode du 17 janvier 2019 relatif au rapprochement des conventions collectives	41
Préambule	42
Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels	43
Préambule	43
Annexe	44
Textes Salaires	45
Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018	45
Annexe	45
Accord du 30 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	45
Préambule	45
Dispositions générales	45
Organisation des collectes	46
Développement de la formation professionnelle tout au long de la vie	46
Dispositions diverses	46
Accord du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle	46
Préambule	46
Observatoire prospectif des métiers et des qualifications	46
Compte personnel de formation (CPF)	47
Contrat de professionnalisation	48
Période de professionnalisation	49
Tutorat et maître d'apprentissage	50
Égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle	51
Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises	51
Dispositifs relatifs à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle	51
Dispositions relatives à la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3+	52
Dispositions diverses	53
Annexes	54
Textes Attachés	55
Lettre d'adhésion du 21 octobre 2004 de la CGT à l'accord interbranches	55
Accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie	55
Le contrat de professionnalisation.	56
La période de professionnalisation.	57
Accord du 28 mai 2015 relatif aux missions et à l'organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	58
Préambule	58
Textes parus au JORF	JO-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018

Signataires	
Organisations patronales	UPC,
Organisations de salariés	CFDT FNCSB,

I. - Parties communes Clauses générales

En vigueur non étendu

La convention collective des industries de la fabrication de la chaux se présente sous la forme de 3 conventions distinctes pour chacune des catégories cadres, ETDAM et ouvriers.

Les partenaires sociaux font le constat que ces trois conventions sont, pour la plupart de leurs dispositions, en décalage avec le droit du travail. Par ailleurs, l'évolution de ces conventions qui s'est faite par le biais d'avenants de chacune des 3 conventions rend son application complexe.

Les parties ont donc décidé de refondre les trois conventions collectives nationales en une seule avec une partie commune aux trois catégories de personnel et trois annexes pour les dispositions spécifiques aux trois catégories professionnelles.

Chapitre Ier Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

La présente convention collective nationale de branche est conclue en application de la législation et de la réglementation en vigueur. Elle s'applique sur l'ensemble du territoire français, y compris la Corse et les départements d'outre-mer.

Le critère d'application de la présente convention collective est l'activité principale exercée par l'entreprise.

Elle règle les rapports entre l'ensemble des cadres, ETDAM et ouvriers et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées et pouvant correspondre à la rubrique NAF 2352Z :

- fabrication de chaux hydrauliques assurée par les fabricants de chaux hydrauliques non-cimentiers ;
- fabrication de chaux aériennes, calciques et magnésiennes, à l'exclusion des fabriques de chaux aériennes, calciques et magnésiennes rattachées aux industries des métaux, de la chimie, de la sucrerie, de la papeterie, et des carrières et matériaux ;
- extraction de pierre à chaux dans les carrières exploitées et détenues par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées, pour l'alimentation de ces dernières.

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

En vigueur non étendu

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent que les conventions et accords d'entreprise ne peuvent y déroger que dans un sens plus favorable aux salariés.

Par ailleurs, les conventions et accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe conclus avant la présente convention collective doivent être adaptés aux dispositions prévues par celle-ci.

Les accords collectifs de branche et avenants à la présente convention collective conclus postérieurement à celle-ci devront préciser à chaque fois la possibilité, ou non, de déroger à leurs dispositions par convention ou accord d'entreprise.

Les clauses de la présente convention collective remplaceront celles de tous les contrats existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

Les dispositions de la présente convention ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certaines entreprises.

Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent, en aucun cas, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Article 2.2

En vigueur non étendu

L'ensemble des dispositions conventionnelles, leurs avenants et accords, notamment :

1. La convention collective des industries de la chaux du 4 décembre 2012, brochure n° 3064 non étendue ;
2. Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux. - Ouvriers du 15 juin 1970. Mise à jour au 1er mars 1982. étendue par arrêté du 5 novembre 1982 JONC 21 décembre 1982 ;
3. Convention collective nationale du personnel « Employé, technicien, dessinateur, et agent de maîtrise » de l'industrie de la fabrication de la chaux du 21 mars 1974. Mise à jour au 1er mars 1982. étendue par arrêté du 5 novembre 1982, JONC 21 décembre 1982 ;
4. Convention collective nationale pour le personnel d'encadrement de l'industrie de la fabrication de la chaux du 27 avril 1981, mise à jour au 1er mars 1982. étendue par arrêté du 5 novembre 1982, JONC 21 décembre 1982 ;
5. L'accord du 4 octobre 2007 relatif à la création d'une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle ;
6. L'accord du 17 novembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle ;
7. L'avenant à l'accord national de l'industrie de la fabrication de la chaux sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail du 20 octobre 1998 ;
8. L'avenant à l'accord national de l'industrie de la fabrication de la chaux sur les permanences du 8 septembre 1998 ;
9. L'accord national du 11 février 1982 sur la réduction et l'aménagement de la durée du travail dans l'industrie de la fabrication de la chaux.

Sont substitués par les dispositions du présent texte.

L'accord de branche du 30 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle, l'accord professionnel inter branches du 29 juin 2010 portant création de l'OPCA 3+, l'accord du 29 juin 2010 relatif aux statuts de l'OPCA 3+, et l'accord professionnel interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, restent en vigueur.

Article 2.3

En vigueur non étendu

La présente convention prendra effet au 1er mars 2018.

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention.

Article 3

En vigueur non étendu

La présente convention est prévue pour une durée indéterminée.

Dans chaque établissement soumis à la présente convention, un avis doit être affiché indiquant l'intitulé de celle-ci et précisant les modalités propres à permettre à tout salarié dudit établissement de la consulter.

Sans préjudice de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail relatif notamment à la périodicité de la négociation, la présente

convention est révisable au gré des parties. Tout syndicat représentatif, signataire de la présente convention ou qui y a adhéré, qui introduit une demande de révision doit l'accompagner d'un projet de rédaction sur les points à réviser et l'adresser par lettre recommandée avec avis de réception aux autres syndicats représentatifs de salariés et l'organisation patronale signataires.

La présente convention pourra cesser totalement à tout moment après préavis de 3 mois sur dénonciation par l'une des parties signataires. À peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec avis de réception.

La dénonciation de la convention ne peut être partielle. Elle doit être accompagnée d'un nouveau projet de convention, afin que les pourparlers puissent commencer dès la dénonciation.

Lorsque la dénonciation émane de l'organisation patronale signataire ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une durée d'une année à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

Il est créé une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation, chargée de répondre à toute demande tendant à l'interprétation de la présente convention ou à la résolution de différends collectifs qui n'ont pu être solutionnés au niveau des entreprises.

Il est entendu que toute décision portant sur l'interprétation de la présente convention ne saurait faire échec à une demande d'interprétation introduite en application de la législation en vigueur auprès du tribunal de grande instance compétent.

a) Composition

La commission paritaire est composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention, représentative au plan national. Le nombre des représentants des organisations d'employeurs est égal à celui des représentants des organisations syndicales de salariés.

b) Fonctionnement

La présidence de la commission est alternativement tenue 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 auquel il appartient.

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

La saisine de la commission est faite à la diligence de l'une des organisations syndicales représentatives auprès du secrétariat. Le président de la commission, saisi par le secrétariat, convoque la commission dans le délai le plus rapproché possible après la saisine et, en tout état de cause, dans le délai de 1 mois après la demande.

Les réunions de la commission ont lieu 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 autre que celui auquel appartient le président.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés ; la voix du président n'est pas prépondérante.

En cas d'accord, elles font l'objet d'un procès-verbal établi sur-le-champ et signé par les membres présents. À défaut d'accord portant sur une demande de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation est établi dans les mêmes conditions et précise les points sur lesquels le différend persiste.

Il est entendu qu'en cas de conflit né de l'application de la présente convention, les parties s'engagent jusqu'à la fin de la procédure de conciliation à ne décider ni la grève, ni le lock-out.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le nombre de participants composant chaque délégation doit être compatible avec un bon fonctionnement des réunions.

Aussi, la composition de la commission paritaire de négociation est fixée à deux représentants au plus, mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective.

La délégation des employeurs ne peut excéder en nombre celle de l'ensemble des délégations syndicales de salariés correspondant au nombre maximum défini à l'alinéa précédent.

Les organisations syndicales choisissent librement leurs représentants à la commission paritaire de négociation.

Elles notifient au syndicat professionnel d'employeurs, avant le 31 décembre de chaque année, les noms des personnes qu'elles investissent pour l'année suivante.

Pour tenir compte de la complexité technique inhérente à certains thèmes, chaque organisation syndicale peut s'adjoindre librement la présence d'un membre représentant supplémentaire choisi du fait de ses compétences. Elle en informe le syndicat professionnel d'employeurs au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la réunion de négociation à lequel ledit membre expert participe.

Article 4.3

En vigueur non étendu

La commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), ci-dessous dénommée « la commission », est au plan national l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi.

La commission remplit et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

D'une manière générale, la CPNEFP peut diligenter toute étude pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes publics disposant d'une expertise sur le ou les dossiers concernés, après délibération de cette dernière. Elle a pour mission d'étudier les besoins de la branche, et en particulier de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation ou de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- procéder périodiquement à l'examen des informations sur les activités de formation menées dans la profession ;
- analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux ;
- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;
- examiner les statistiques accidents du travail et maladies professionnelles.

Elle est informée des montants collectés et des prises en charge effectuées par l'OPCA 3+, des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CPNEFP peut proposer à l'OPCA 3+ toute étude pour préparer ses décisions en recourant à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPNEFP doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciements économiques touchant plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et d'adaptation ou de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) dans chacune des cinq organisations syndicales représentatives au plan national ;
- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission de son choix du même collège.

La commission se réunit au moins une fois par an. Cette réunion aura lieu, sauf impossibilité reconnue par les deux collèges, le même jour que la réunion annuelle paritaire de négociation sur les salaires minima de branche.

Le secrétariat est assuré par la chambre syndicale des fabricants de chaux, qui établira le compte rendu de chaque réunion.

En cas de nécessité, la commission prend ses décisions à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Le poste de président est assumé par un membre de la délégation patronale.

Les frais de déplacement des membres de la commission appartenant au collège des salariés sont remboursés, conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés à la CPNEFP est considéré comme du temps de travail effectif, équivalent à une journée. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Article 5

En vigueur non étendu

L'autorisation de s'absenter est accordée, par leur organisation syndicale, aux salariés désignés pour participer aux réunions des commissions paritaires.

Ces absences sont considérées comme temps de travail effectif et ne doivent être la cause d'aucune réduction de la rémunération des intéressés.

Le temps passé à ces réunions ne s'impute pas sur les crédits d'heures dont peuvent disposer par ailleurs les membres des commissions titulaires d'un mandat syndical ou de représentation du personnel au sein de leur entreprise.

Les frais de déplacements sont à la charge de l'organisation patronale signataire de la présente convention selon les modalités suivantes :

- le nombre de salariés pris en charge au titre de leur participation aux négociations collectives est fixé à deux par organisation syndicale représentative ;
- les frais de déplacement sont indemnisés par réunion et par personne sur les bases suivantes :
- les titres de transport sont remboursés sur présentation d'un justificatif ou, à défaut, selon le tarif SNCF, seconde classe ;
- les frais annexes d'hébergement et de nourriture sont indemnisés sur la base des frais réels limités au barème d'exonération des allocations forfaitaires de déplacement définie chaque année par l'URSSAF.

Chapitre II Droit syndical et instances représentatives du personnel

Article 6

En vigueur non étendu

Principe du droit syndical et liberté d'expression

Les parties contractantes reconnaissent le droit, aussi bien pour les salariés que pour les employeurs, de s'associer et d'agir librement par voie syndicale pour la défense de leurs droits ainsi que de leurs intérêts matériels ou moraux, tant collectifs qu'individuels.

Outre ce droit d'association et celui qui résulte de leur représentation auprès du chef d'entreprise, les salariés bénéficient d'un droit d'expression directe dont les modalités sont prévues par la loi.

Les parties contractantes s'engagent réciproquement dans leurs relations à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse.

Article 6.1

En vigueur non étendu

Les salariés exerçant des fonctions statutaires dans des organisations syndicales ou dans des organismes à gestion paritaire obtiendront, sur présentation d'un document écrit émanant de ceux-ci et après préavis d'au moins 6 jours, l'autorisation d'absence nécessaire pour assister aux réunions statutaires desdites organisations et aux réunions des organismes à gestion paritaire. Ces absences ne seront pas rémunérées sauf lorsqu'une disposition légale prévoit le remboursement du salaire à l'employeur.

Toutefois, sauf dans les cas où elles sont expressément prévues par la loi, ces absences, non imputables sur les congés payés, ne seront autorisées que dans la mesure où elles n'apporteront pas de gêne exceptionnelle à la marche de l'entreprise ou du service.

Article 6.2

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2142-1 du code du travail, chaque syndicat peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale qui assure la représentation de ses intérêts tels que définis légalement.

L'affichage des communications syndicales s'effectue conformément à la loi, un exemplaire de la communication devant être transmis au chef d'entreprise simultanément à l'affichage.

Les panneaux d'affichage, distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, sont réservés aux organisations syndicales représentées dans l'entreprise. Ces panneaux sont en règle générale apposés à l'intérieur de l'établissement, dans un endroit proche de l'entrée ou de la sortie du personnel.

Les questions touchant à la collecte des cotisations, aux publications et tracts de nature syndicale sont réglées conformément à la loi.

(1)

(1) Pour rappel, les conditions de représentativité sont fixées par l'article L. 2121-1 du code du travail.

Article 6.3

En vigueur non étendu

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

Des facilités sont accordées pour les communications téléphoniques nécessaires à l'activité du délégué syndical.

La négociation annuelle est réglée conformément à la loi.

Article 7

En vigueur non étendu

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

Le nombre des délégués et les seuils d'effectifs sont déterminés par les textes légaux et réglementaires.

L'attribution et l'utilisation des heures de délégation s'effectuent dans les conditions prévues par la loi.

Le temps passé par un délégué suppléant au lieu et place d'un titulaire s'impute sur le crédit mensuel de ce titulaire, toutes les fois qu'il ne s'agit pas de réceptions collectives par le chef d'établissement.

Article 8

En vigueur non étendu

Des comités d'entreprise sont institués et fonctionnent conformément à la législation en vigueur.

Le financement des œuvres sociales des comités d'entreprise ou des comités d'établissement est assuré par accord particulier à chaque entreprise ne pouvant être inférieur à 0,3 % de la masse salariale brute ou, s'il est plus favorable, au calcul résultant des dispositions de l'article 2323-86 du code du travail.

Article 9

En vigueur non étendu

Les employeurs entrant dans le champ d'application de la présente convention sont soumis aux dispositions générales du code du travail concernant l'hygiène et la sécurité : ils doivent notamment tenir les locaux et les lieux de travail dans un état constant de propreté, et présentant les conditions d'hygiène, de salubrité et de sécurité de nature à assurer une prévention effective des risques.

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

Article 10

En vigueur non étendu

Les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Dans les établissements où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et dans lesquels les délégués du personnel sont investis des missions de ce comité, les délégués du personnel bénéficient de la formation prévue au premier alinéa.

Dans les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions prévues à l'article L. 2325-44.

Pour les établissements de moins de 300 salariés, ces conditions sont fixées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par des dispositions spécifiques déterminées par voie réglementaire.

La charge financière de la formation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail incombe à l'employeur dans des conditions et limites déterminées par voie réglementaire.

Le congé de formation est pris en une seule fois à moins que le bénéficiaire et l'employeur ne décident d'un commun accord qu'il le sera en deux fois.

Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui souhaite bénéficier de son droit à un congé de formation en fait la demande à l'employeur. Cette demande précise la date à laquelle il souhaite prendre son congé, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer.

La demande de congé est présentée au moins 30 jours avant le début du stage. À sa date de présentation, elle est imputée par priorité sur les contingents mentionnés à l'article L. 3142-10.

Lorsque pour refuser la demande de congé, l'employeur estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, le refus est notifié à l'intéressé dans un délai de 8 jours à compter de la réception de la demande.

Dans ce cas, le congé formation peut être reporté dans la limite de 6 mois.

L'organisme de formation délivre, à la fin du stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Chapitre III Égalité de traitement

Article 11

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de complémentarité de la cohésion et progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que l'application de cet article n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en réalisant en 2009, en collaboration avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que l'observatoire des métiers, une analyse prospective de l'évolution des emplois et des qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux. Ce rapport a été réalisé dans le cadre des travaux de la CPNEFP et lui a été présenté. Il permettra d'établir un rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au niveau de la branche dont le taux de féminisation est de 13 % en 2009.

Le présent article précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit les orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent article.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités professionnelles éventuellement constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation afin de recueillir leur avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

Article 11.1

En vigueur non étendu

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou de l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Article 11.2

En vigueur non étendu

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi avec l'aide de l'observatoire des métiers et des qualifications et remis à la commission nationale pour l'emploi (CPNEFP). Il sera mis à jour annuellement et retiendra les indicateurs suivants :

A. - Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par âge.

Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des promotions (changement de coefficient ou de statut) par sexe et par catégorie professionnelle ;

- répartition des embauches par sexe, par catégorie professionnelle et par type de contrat ;

- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;

- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet-temps partiel avec la distinction inférieur ou égal ou supérieur ou égal à 50 %).

B. - Congés :

- répartition des congés supérieurs à 6 mois (parental, sabbatique, formation...) par sexe et catégorie professionnelle.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

Article 11.3

En vigueur non étendu

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNEFP, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales, et ce en tenant compte de la proportion hommes-femmes de la branche.

Article 11.4

En vigueur non étendu

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 11.5

En vigueur non étendu

Le suivi sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Article 11.6

En vigueur non étendu

Sur la base des constats contenus dans le rapport de l'analyse prospective de l'évolution des emplois et qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux présenté en CPNEFP, les parties signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 11.6.1

En vigueur non étendu

A. - En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire progresser, si nécessaire, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation obligatoire sur les salaires dans les entreprises de la branche doit permettre de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale. Pour ce faire, les partenaires sociaux devront adapter les mesures salariales de façon à atteindre cet objectif.

B. - En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux ;

Une attention particulière sera portée par les entreprises à l'analyse des types d'emploi ou des filières fortement masculinisées ou féminisées, afin de proposer des actions permettant l'accès à tous ces métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;

L'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilité.

Article 11.6.2

En vigueur non étendu

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les emplois et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatées dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser à la diversité toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de formation correspondant à cette sensibilisation.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus de recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administratives, commerciales, production, maintenance, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation ou masculinisation des filières ou écoles.

La branche participera au programme CEMAFOR proposé par OPCA 3+ afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux sont susceptibles de recruter dans les années à venir, cela afin de favoriser la mixité des candidatures.

La branche incitera les entreprises à faire connaître les métiers dans la profession (portes ouvertes, salons, sites internet).

Article 11.6.3

En vigueur non étendu

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

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les hommes que les femmes.

À l'issue de ces congés, les salarié(e)s retrouveront leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité, d'adoption et de paternité est prise en compte en totalité pour la détermination de droits liés à l'ancienneté, au calcul de la participation et de l'intéressement.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salarié(e)s à la suite de ces congés.

À son retour, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle).

A. - Conditions de travail pendant la grossesse

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

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Il est convenu qu'à partir du 5e mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction de 1 demi-heure de la durée journalière du travail (pour faciliter le transport lieu de travail-domicile), sans perte de salaire.

La répartition de cette demi-heure entre entrée et sortie se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

B. - Congés pour hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans

Le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Sur présentation d'un certificat d'hospitalisation et pour rester au chevet d'un enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation, il est accordé au parent, 1 jour rémunéré par année civile.

En conséquence, le premier jour de congé peut être rémunéré (s'il répond aux conditions définies à l'alinéa 2 du présent paragraphe), les jours de congé suivants ne sont pas rémunérés.

C. - Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur les rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander un congé de paternité suivant les articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que celui-ci remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale, et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre le salaire de base augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté et les prestations journalières versées par la sécurité sociale, et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et le complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

D. - Temps partiel

La branche s'engage à veiller à ce que les entreprises aient une attitude responsable vis-à-vis du recours au temps partiel.

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Le salarié(e)s à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance des salarié(e)s à temps partiel la liste des emplois à temps plein.

E. - Conditions de travail

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination, et ce en lien avec les instances représentatives du personnel.

Article 11.6.4

En vigueur non étendu

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

A. - Formations classiques de type stage

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des nouvelles technologies de formation...).

B. - Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin, dans un emploi habituellement tenu par des hommes et réciproquement ;
- à l'accompagnement des reprises de travail après congés de maternité, d'adoption ou parentaux.

C. - Droit individuel à la formation (DIF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du droit individuel à la formation est calculée à due proportion du temps.

Article 12

En vigueur non étendu

Le salaire minimum conventionnel applicable aux jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans et de capacité physique normale et ne justifiant pas de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, comporte un abattement désormais fixé à :

- 20 % avant 17 ans ;
- 10 % entre 17 et 18 ans.

Article 13

En vigueur non étendu

Les salariés d'origine ou de nationalité étrangère bénéficient des mêmes droits que les salariés français, notamment en matière d'accès à l'emploi. Ils ont accès aux mêmes avantages qu'un salarié français, sans pouvoir revendiquer plus de droits qu'un national du fait des différences qui peuvent exister entre les lois de leur pays d'origine et les lois françaises qui sont seules reconnues pour l'application et l'interprétation des droits résultants de la présente convention.

Toutefois, il est fait application des dispositions des articles L. 8252-1 et L. 8252-2 du code du travail pour les salariés non ressortissants d'un pays de l'Union européenne, s'ils ne sont pas munis du titre les autorisant à exercer une activité salariée en France.

Article 14

En vigueur non étendu

Les employeurs s'engagent à se conformer aux dispositions du code du travail relatives notamment à l'obligation de se réunir tous les 3 ans pour négocier les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Chapitre IV Contrats de travail

Article 15

En vigueur non étendu

Pour déterminer l'ancienneté entrent en compte non seulement le temps de présence continue au titre de contrat de travail en cours mais également :

- a) La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave, ou lourde, ou ceux dont la résiliation aurait été le fait du salarié ;
- b) Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise, ou d'un groupe lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur ;
- c) Les interruptions pour accidents du travail et maladie professionnelle ;
- d) Les absences pour maladie, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu ;
- e) Les absences résultant des périodes militaires obligatoires de réserve ;

Article 16

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 17

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 18

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chapitre V Congés, jours fériés

Article 19

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1)
(1)
(1)
(1)
(1)
(1)

(1) Il est précisé que les temps suivants, droit individuel de formation, congés de maternité ou d'adoption et de paternité, absence pour maladie professionnelle et accident du travail, congés rémunérés dans le cadre du CET, ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul du congé supplémentaire d'ancienneté.

Article 20

En vigueur non étendu

Les jours de congés supplémentaires de fractionnement ne seront dus que lorsque l'employeur impose le fractionnement du congé principal (1er Mai-31 octobre)

Article 21

En vigueur non étendu

Les jours fériés légaux applicables sont ceux énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

- 1er janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 8 Mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 Juillet ;
- Assomption ;
- Toussaint ;
- 11 Novembre ;
- jour de Noël.

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

Seul le 1er Mai est obligatoirement chômé pour tous les salariés. Par exception, il est possible de travailler le 1er Mai dans les établissements qui ne peuvent interrompre leur activité (usines à feu continu). Les autres jours fériés peuvent être travaillés.

Article 22

En vigueur non étendu

Événement	Ensemble du personnel (jours exprimés en jours ouvrables)
Mariage ou Pacs :	
- du salarié	4 jours, 6 jours après 1 an d'ancienneté
- d'un enfant	1 jour
Naissance ou adoption d'un enfant	3 jours
Décès :	
- conjoint, enfant	3 jours
- père, mère	3 jours
- beau-parent	3 jours
- parent à charge	3 jours
- frère, sœur	1 jour
- beau-frère, belle-sœur, grands-parents	1 jour
Enfant malade (moins de 16 ans)	3 (1) à 5 (1) jours par an non payés (5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus de moins de 16 ans)
Proche en fin de vie (ascendant, descendant, personne partageant le domicile)	3 mois maximum non payés
Journée d'appel sous les drapeaux	1 jour
(1) Un jour de congé rémunéré dans les conditions de l'article L. 11-6-3, les jours de congé suivants ne sont pas rémunérés.	

D'une manière générale, ces jours de congés exceptionnels doivent être pris de manière concomitante à l'événement qui les a générés ou au plus tard, avec l'accord de l'employeur, dans les 30 jours qui suivent.

Article 23

En vigueur non étendu

a) Congé pour enfant malade

Le salarié (homme ou femme) qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant de moins de 16 ans malade ou accidenté, dont il assume la charge, peut bénéficier d'un congé non rémunéré d'une durée de :

- 3 jours par an, en général ;

- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

b) Congé de présence parentale

Ce congé est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, dont l'enfant à charge au sens des prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue à ses côtés et des soins contraignants.

Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de 310 jours ouvrés dans une période dont la durée est fixée, pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap, à 3 ans. Aucun de ces jours ne peut être fractionné. Au-delà de cette période de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, en cas de rechute ou de récurrence de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le congé de présence parentale répond aux modalités suivantes :

- la durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant malade, handicapé ou accidenté. Le certificat médical doit attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue auprès de l'enfant et de soins contraignants ; il précise la durée prévisible de traitement de l'enfant. Tous les 6 mois, cette durée initiale fait l'objet d'un nouvel examen qui donne lieu à un certificat médical qui doit être envoyé à l'employeur ;

- le salarié doit envoyer à son employeur, au moins 15 jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec demande d'avis de réception (ou lui remettre en main propre une lettre contre décharge) l'informant de sa volonté de bénéficier du congé de présence parentale, ainsi que le certificat médical visé ci-dessus ;

- lorsqu'il souhaite prendre un ou plusieurs jours de congé, le salarié doit en informer au préalable son employeur au moins 48 heures à l'avance.

À l'issue du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente. Toutefois, en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié retrouve également son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente, s'il a accompli les formalités prévues à l'article L. 1225-52 du code du travail ; il doit donc adresser une demande motivée à son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, 1 mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de cette possibilité de retour anticipé dans l'entreprise.

Chapitre VI Temps de travail

Article 24

En vigueur non étendu

La durée normale du travail effectif est égale à la durée légale du travail effectif en vigueur.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article 25

En vigueur non étendu

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur et que l'habillement et le déshabillage doivent de manière obligatoire être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillement et de déshabillage fait l'objet de contreparties soit sous forme de repos, soit sous forme financière. Cette contrepartie devant être déterminée par accord d'entreprise ou à défaut par le contrat de travail.

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

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail à portée de lecture des travailleurs.

Douches pour travaux insalubres et salissants :

Le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de 20 minutes, déshabillage et habillage compris. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs visés par les lois et règlements en vigueur conformément à l'arrêté du 23 juillet 1947 modifié.

Article 26

En vigueur non étendu

a) Repos hebdomadaire

Chaque semaine, le salarié a droit à un repos, comprenant le dimanche, d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Il pourra être dérogé au repos dominical à la condition que ce repos soit donné un autre jour, que le dimanche, par roulement.

b) Équipes de suppléance

Le recours aux équipes de suppléance doit être justifié par la nécessité de tendre à une utilisation optimale des équipements de production et au maintien ou à l'accroissement du nombre des emplois existants.

La mise en place d'équipes de suppléance prévue à l'article L. 3132-16 du code du travail par une entreprise ou un établissement est destinée à assurer une utilisation des équipements pendant les périodes de repos collectif du personnel. Elles peuvent être mises en place sur une période de 2 ou 3 jours entre le vendredi et le lundi.

Lorsque la période de recours à l'équipe de suppléance n'excède pas 48 heures consécutives (ex : samedi, dimanche) la durée journalière peut atteindre 12 heures. Lorsque la durée de la période de recours dépasse 48 heures (ex : vendredi, samedi, dimanche) la durée journalière ne peut excéder 10 heures. Lorsque l'équipe de suppléance se substitue à l'équipe de semaine, elle pratique les horaires habituels de l'équipe remplacée.

La rémunération de ces salariés est majorée de 50 % exceptant toutes autres majorations telles que les majorations de nuit, fériés et dimanches, par rapport à celles qui seraient dues pour une durée équivalente effectuée suivant l'horaire normal de l'entreprise. Cette majoration ne s'applique pas lorsque les salariés de l'équipe de suppléance sont amenés à remplacer durant la semaine complète les salariés partis en congé.

L'employeur veillera à ce que les salariés travaillant en équipe de suppléance bénéficient des mêmes actions collectives de formation continue que le personnel occupant les emplois en semaine.

Article 27

En vigueur non étendu

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives. Il peut être dérogé à cette règle à condition que le repos soit de 9 heures dans les cas du travail en continu et du retour d'un salarié au travail suite à des interventions de sécurité réalisées en période d'astreinte.

Article 28

En vigueur non étendu

On entend par période d'astreinte la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'effectuer les interventions que ce dernier requiert et dont la durée est alors considérée comme un temps de travail effectif.

En contrepartie, il est accordé au personnel 1 demi-journée de repos, soit 3 heures et demie, pour une astreinte hebdomadaire réalisée, plus une majoration de 3 jours de repos annuel, pour autant que l'intéressé ait pris l'astreinte sur l'ensemble de l'année (52 semaines divisées par le nombre de salarié d'astreinte). Ce repos prend en compte l'éventuelle majoration due aux travailleurs de nuit.

Il est rappelé qu'un salarié ne peut être d'astreinte 2 semaines consécutives.

S'ajoute à ces contreparties en temps de travail une compensation financière incluant les éventuelles majorations pour travail effectif de nuit, dimanche et jours fériés.

Article 29

En vigueur non étendu

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures de manière continue.

Article 30

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent article relatives à la durée maximale du travail visent les périodes de travail réellement effectuées. Les périodes assimilées à des périodes de travail effectif en application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ne sont pas considérées comme des périodes de travail effectif.

Sont notamment exclus du temps de travail effectif et ne peuvent donc pas être décomptés pour le calcul des heures supplémentaires, même s'ils sont payés :

- le temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ;
- le temps consacré à des activités pour le compte du salarié (exemple : congé individuel de formation) ;
- le temps de pause durant lequel le salarié peut librement vaquer à ses occupations personnelles et n'est plus à la disposition de l'employeur ;
- le temps de trajet pour se rendre au travail ;
- les congés payés, congés pour événements familiaux congés au titre d'un repos compensateur de remplacement ;
- les absences : ponts, maladies, accidents, grève, heures pour recherche d'emploi en cours de préavis ;
- indemnité compensatrice correspondant aux droits à congés épargnés et non utilisés.

Article 31

En vigueur non étendu

Sauf dérogation prévue par la loi, la durée du travail effectif journalier est de 10 heures. Elle peut être dépassée de 2 heures en cas de circonstances exceptionnelles telles que :

- la sauvegarde de l'outil de production ;
- la force majeure ;
- les travaux de sécurité.

Article 32

En vigueur non étendu

Sauf dérogation légale, les durées maximales sont fixées à :

- 45 heures par semaine ;
- 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article 33

En vigueur non étendu

a) Définition du travail de nuit

Constitue un travail de nuit tout travail effectué entre 21 heures et 6 heures ou toute autre période de nuit définie par accord d'entreprise ou d'établissement tel que prévu à l'article L. 3122-29 du code du travail.

b) Travailleur de nuit

Sont considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui accomplit, pendant la période de nuit :

- soit, selon son horaire de travail habituel, au minimum 3 heures dans la période de nuit, à raison de deux fois par semaine au moins ;

- soit celui effectuant au moins 260 heures de temps de travail, sur une période de 12 mois consécutifs, au cours de la plage horaire comprise entre 21 heures et 6 heures.

c) Contrepartie sous forme de repos compensateur accordée au travailleur de nuit

Les travailleurs de nuit acquièrent du repos compensateur égal à 1 % du total des heures de nuit effectivement travaillées.

Ce repos est pris à l'initiative du travailleur de nuit en accord avec l'employeur impérativement dans les 6 mois suivant l'acquisition de son droit.

Article 34

En vigueur non étendu

Durée moyenne de travail. - Aménagement du temps de travail

Les dispositions définies ci-après ne remettent pas en cause les accords d'entreprise ou d'établissement existants relatifs à l'aménagement du temps de travail. D'autres dispositions d'aménagement du temps de travail ainsi que des modifications aux modalités fixées dans le présent article peuvent être mises en place par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les dispositions définies ci-après s'appliquent au salarié lorsque l'activité est soumise à des cycles ou à une saisonnalité ou lorsque les aléas de l'activité le justifient.

a) Période de décompte de l'horaire

La durée hebdomadaire de 35 heures peut-être calculée par l'employeur en moyenne sur une période de 12 mois consécutifs, pour l'ensemble du personnel ou pour un service. Les salariés concernés doivent en être informés avant le début d'une période.

b) Programmation indicative et délai de prévenance

Lorsque la durée du travail du salarié est calculée sur une période de référence de 12 mois, un planning prévisionnel de travail doit être remis chaque mois au salarié ou au début de la période si le planning couvre l'ensemble de la période. Une modification du planning prévisionnel peut intervenir après un délai minimum de prévenance au salarié de 5 jours ouvrés. Le délai minimum de prévenance est porté à un minimum de 10 jours calendaires lorsque la modification du planning concerne une semaine programmée sans aucun travail par le salarié.

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

La durée moyenne de travail est obtenue en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours de la période annuelle de référence de 12 mois considérée par 52 semaines.

Lorsqu'un jour férié intervient et correspond à un jour ouvré, s'il est chômé, il sera tenu compte du nombre d'heures qui auraient été effectuées par le salarié.

En cas de congés payés du salarié pendant l'année, le nombre de 52 semaines sera diminué du nombre de semaines de congés payés pris par le salarié.

En cas de semaines incomplètes de congés payés, la durée moyenne de travail est obtenue :

- en divisant le total des heures effectuées par le salarié au cours des 12 mois consécutifs considérés par 260 jours ouvrés diminués du nombre de jours ouvrés de congés payés pris par le salarié ;

- et en multipliant par 5 (jours ouvrés) le résultat obtenu.

En cas d'absence pour maladie ou accident, la durée moyenne de travail est obtenue en tenant compte, pour les jours indemnisés de maladie ou d'accident, des heures de travail qui auraient été réellement effectuées par le salarié les jours considérés.

En cas d'embauche, de transfert du contrat de travail ou de rupture du contrat de travail, la durée moyenne de travail sera calculée comme en cas de congés payés en diminuant le nombre de 52 semaines par le nombre de semaines non travaillées par le salarié dans l'année.

d) Rémunération mensuelle moyenne

Conformément à l'article L. 3123-11 du code du travail, la rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la base de 151,67 heures (52 semaines de 35 heures donnent un total annuel de 1 820 heures soit en moyenne lissée 151,67 par mois) par mois (lissage de la rémunération sur la base de l'horaire moyen de 35 heures).

En cas d'absence, les heures non effectuées seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée. Les heures d'absence pour maladie ou accident dûment justifiées sont déduites sur la base d'une durée journalière moyenne de travail (exemple 7 heures en moyenne si la durée du travail est répartie sur 5 jours ou 8 heures 45 si la durée du travail est répartie sur 4 jours), que cette absence intervienne en période haute ou basse de programmation. En cas d'indemnisation, celle-ci sera calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures effectuées au-delà de 35 heures et jusqu'à la durée maximale fixée dans la convention collective pendant une ou plusieurs semaines ne donnent pas lieu à paiement en plus de la rémunération moyenne mensuelle ni à majoration, sauf dans le cas où à la fin de la période de référence la durée moyenne de travail dépasse 35 heures.

En cas de rupture du contrat de travail, s'il apparaît après calcul de la durée moyenne de travail comme indiquée ci-dessus que le salarié a perçu, pour cette période une rémunération inférieure ou supérieure à celle correspondant à son temps de travail effectué, une régularisation sera opérée.

e) Dépassement de la durée moyenne de travail

Conformément à l'article L. 3122-4 du code du travail, dans le cas où la durée moyenne hebdomadaire de travail effectué par le salarié à la demande de l'entreprise dépasse la durée hebdomadaire de 35 heures, seules les heures effectuées au-delà de la durée moyenne hebdomadaire légale ont la nature d'heures supplémentaires et donnent lieu à paiement, et à versement des majorations pour heures supplémentaires. Les heures effectuées au-delà de la durée moyenne de 35 heures s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires (plafonné dans ce cas à 90 heures par an) sauf si elles donnent lieu au repos compensateur de remplacement.

Les paiements et majorations pour les éventuelles heures supplémentaires constatées à la fin de l'année de référence doivent être versés avec le paiement du dernier mois de travail de l'année de référence.

f) Chômage partiel

Lorsqu'il apparaît que les baisses d'activité ne pourront être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'employeur pourra demander l'application du régime d'allocations spécifiques du chômage partiel.

g) Limites maximale et minimales à la durée du travail

Les variations d'horaires ne doivent avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 44 heures par semaine en moyenne sur 12 semaines.

De même, la durée du travail hebdomadaire ne pourra pas être inférieure à 21 heures.

h) Consultation des représentants du personnel

Le comité d'entreprise ou d'établissement, s'il existe, ou à défaut les délégués du personnel seront consultés avant l'utilisation par l'entreprise ou l'établissement de l'organisation du temps de travail sur une durée moyenne du travail.

Une information sera donnée à la fin de chaque année au comité d'entreprise ou d'établissement ou à défaut aux délégués du personnel sur la durée moyenne de travail constatée, les volumes d'heures de dépassements éventuels et le volume d'heures effectuées au-delà de la durée maximale de 44 heures.

Article 35

En vigueur non étendu

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycle dès lors que sa répartition à l'intérieur du cycle se répète à l'identique d'un cycle à l'autre.

Le nombre d'heures de travail effectué au cours des semaines composant le cycle peut être irrégulier.

Il ne peut être accompli plus de 44 heures par semaine par un salarié travaillant de jour comme de nuit.

Le cycle de travail ne peut dépasser 12 semaines consécutives.

Sur la totalité du cycle, la durée moyenne hebdomadaire ne peut être supérieure à l'horaire collectif de travail.

Seules des situations exceptionnelles peuvent justifier le recours aux heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires et repos compensateurs sont décomptés sur la durée totale du cycle.

Article 36

En vigueur non étendu

Le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par l'octroi d'un repos d'une durée équivalente, conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, dans le délai maximum de 4 mois suivant l'ouverture du droit.

Les dates de repos seront demandées par le salarié à l'intérieur de la période fixée ci-dessus et avec un préavis de 4 semaines dans une période de faible activité. Elles ne pourront être accolées à une période de congés payés ou de jour de récupération de quelque nature que ce soit, ni être comprises dans la période du 1er juillet au 31 août, sauf accord avec l'employeur.

En l'absence de demande de prise de repos par le salarié dans le délai de 4 mois, l'employeur sera tenu de demander au salarié de prendre effectivement le repos dans un délai maximum de 1 an, à compter de la date d'ouverture du droit.

Ce repos de remplacement peut notamment être mis en œuvre pour les heures dépassant la durée moyenne annuelle de travail, dans le cadre de la modulation.

Chapitre VII Formation et apprentissage

Article 37

En vigueur non étendu

En accord avec la direction, toutes facilités seront accordées aux salariés pour leur permettre de compléter leur formation professionnelle et de participer à des stages d'instruction technique. Ces facilités comporteront la mise à disposition aux intéressés de la documentation nécessaire pour maintenir et développer leurs connaissances.

Les contributions collectées au titre de la formation sont fixées par l'accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle du 29 juin 2010.

Article 38

En vigueur non étendu

a) Principe

Les parties signataires de la présente convention collective entendent inscrire de manière durable que l'apprentissage constitue un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes par l'acquisition d'un diplôme ou titre à finalité professionnelle.

b) Rôle du maître d'apprentissage

Conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles interprofessionnelles en vigueur, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant au titre ou diplôme préparé, en liaison avec les formateurs des centres de formation des apprentis (CFA).

Pour favoriser l'exercice de cette mission, le maître d'apprentissage doit, selon des modalités définies en entreprise :

- bénéficier d'une préparation à l'exercice de la maîtrise d'apprentissage et, si nécessaire, d'une formation spécifique à cette mission ;
- disposer du temps nécessaire à cette mission, tout en continuant à exercer son activité professionnelle ;
- pouvoir participer, en tant que de besoin, aux réunions de coordination organisées par le CFA.

c) Rémunération minimale des apprentis exprimés en pourcentage du Smic

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

En cas de contrats successifs avec le même employeur, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédente.

Chapitre VIII Salaires

Article 39

En vigueur non étendu

À chaque niveau de classification exprimé par un coefficient correspond, une rémunération minimale conventionnelle.

Les montants des rémunérations minimales conventionnelles sont définis, pour les salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, en fonction de la classification des emplois, à l'exclusion des personnes dont les modalités contractuelles et notamment salariales sont fixées par une disposition législative ou réglementaire, tels que par exemple, les contrats de professionnalisation ou aidés.

Article 40

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 41

En vigueur non étendu

Les salariés payés une fois par mois ont la possibilité de percevoir un acompte à la fin de la première quinzaine.

Le salaire doit obligatoirement être payé par chèque ou virement bancaire ou postal lorsque son montant excède 1 500 € net par mois.

Article 42

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à engager une négociation des salaires minima conventionnels, chaque année.

Article 43

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 44

En vigueur non étendu

Sur justification, les frais de déplacements professionnels autorisés sont à la charge de l'employeur qui procédera à leur remboursement.

Chapitre IX Retraite et prévoyance

Article 45

En vigueur non étendu

a) âge de la retraite

L'âge auquel un salarié peut prétendre à partir à la retraite est déterminé par le code du travail tout comme l'âge à compter duquel l'employeur peut décider du départ à la retraite du salarié.

b) Assiette de calcul

L'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur le salaire de base du dernier mois ou, si cela se révèle plus favorable :

- soit sur 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 années précédant le départ à la retraite ;
- soit sur 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

L'ancienneté sera calculée conformément aux dispositions de l'article 15.

c) Indemnité en cas de mise à la retraite par l'employeur

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

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

Les indemnités de départ à la retraite sont différenciées selon les catégories professionnelles pour tenir compte des écarts de taux de remplacement constatés entre les pensions et les derniers salaires d'activité.

Article 46

En vigueur non étendu

En complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de prévoyance est institué dans chaque entreprise en faveur du personnel.

Pour chaque catégorie professionnelle (ouvriers, ETDAM, cadres), la répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir, le choix de ces derniers ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise.

Chapitre X Suspension du contrat de travail

Article 47

En vigueur non étendu

À condition que la bonne marche de l'entreprise le rende nécessaire d'une part, qu'il y ait nécessité de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade d'autre part, et sous réserve de l'application des articles L. 1232-2 et suivants du code du travail :

En cas d'absence du salarié pour une cause autre qu'un accident du travail, une maladie professionnelle ou des congés légalement organisés, l'employeur pourrait envisager de mettre fin au contrat de travail dans l'une des hypothèses suivantes :

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

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, il s'efforcera dans la plus large mesure de réembaucher le salarié à l'issue de sa maladie si ce dernier avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce réembauchage sera assuré, si possible, dans l'emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Lors de son réembauchage, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie, son interruption de travail étant exclue du calcul de l'ancienneté.

Article 48

En vigueur non étendu

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'intéressé à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans les activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans toute la mesure du possible, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

Article 49

En vigueur non étendu

L'employeur s'engage à garantir le maintien de salaire du personnel bénéficiant de 1 an d'ancienneté, quel que soit le motif (maladie, accident du travail et maladie professionnelle) au-delà des jours de carence appliqués par la sécurité sociale, comme suit :

Ancienneté	Après 1 an	Après 3 ans	Après 10 ans
Durée du maintien de salaire	2 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises	3 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises	4 mois à plein traitement, prime d'ancienneté comprise ; autres primes non comprises

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ces indemnités sont appliquées sans franchise, dès le premier jour d'arrêt de travail.

Il sera vérifié pour chaque arrêt de travail si les dispositions résultant de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 ne sont pas plus favorables au salarié.

Article 50

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, la salariée enceinte a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période qui commence 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après la date de celui-ci.

En tout état de cause, il est rappelé que les salariées ne peuvent être occupées pendant une période de 8 semaines au total avant et après leur accouchement et qu'il est interdit d'employer des salariées dans les 6 semaines qui suivent leur accouchement.

Pendant le congé de maternité, le contrat de travail est suspendu, étant entendu que le congé maternité ouvre droit aux indemnités journalières de sécurité sociale et est assimilé à du temps du travail effectif.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel bénéficiera, pendant la durée effective de son absence indemnisée au titre de l'assurance maternité, du maintien de ses appointements, primes non comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale.

Chapitre XI Compte épargne-temps

En vigueur non étendu

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le compte épargne-temps a pour objet de permettre aux salariés qui effectuent des astreintes ou qui dépassent leur forfait annuel de travail calculé en jours de bénéficier à terme d'un congé bonifié de plus ou moins longue durée pour convenance personnelle, et de libérer ainsi du temps de travail favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi.

Article 51

En vigueur non étendu

Les salariés et leurs représentants peuvent demander la mise en place d'un compte épargne-temps. La décision de le mettre en place reste une prérogative de l'employeur.

Les modalités d'application du compte épargne-temps sont définies après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ou à défaut, du personnel lui-même.

Article 52

En vigueur non étendu

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, qui effectue des astreintes ou qui est en forfait annuel de travail calculé en jours, a la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un compte individuel tenu par l'employeur. Il doit formuler sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant les éléments qu'il entend affecter à son compte. Le salarié peut modifier les conditions d'affectation qu'il aura ainsi définies, sous réserve d'en informer l'employeur par écrit dans les délais définis par l'entreprise.

Article 53

En vigueur non étendu

Tout salarié ayant ouvert un compte individuel peut l'alimenter soit par le report du temps de repos non pris, soit par la conversion de primes en temps de repos équivalent. En tout état de cause l'alimentation du compte est plafonnée pour chaque salarié à 25 jours ouvrés par an.

Article 53.1

En vigueur non étendu

Sont affectables au compte épargne-temps :

- une fraction des congés payés annuels, dans la limite maximale de 5 jours ouvrés par an, correspondant à la cinquième semaine de congés payés, dès lors qu'il n'y a pas fermeture de l'entreprise pour congés payés ;
- report du congé d'ancienneté ;
- les repos supplémentaires accordés aux salariés en contrepartie :
- soit, de la réduction du temps de travail ;
- soit, de leur forfait jours ;
- les demi-journées acquises en contrepartie des semaines d'astreintes ;
- les jours acquis pour monter l'astreinte à l'année.

Article 53.2

En vigueur non étendu

À la demande du salarié, tout ou partie des primes ou indemnités suivantes peuvent être affectées au compte épargne-temps après conversion en temps de repos équivalent.

Article 53.2.1

En vigueur non étendu

En pareille hypothèse, le compte épargne-temps du salarié est crédité d'un « équivalent jour » calculé comme suit :

$$N = S/T$$

N = nombre « d'équivalents jours »

S = somme épargnée

T = taux journalier

Pour un salarié à temps complet, le taux journalier est égal au salaire mensuel de base divisé par 21,66 .

(1)

(1) Soit (365 jours - 52 week-ends - le jour de solidarité)/12.

Article 53.2.2

En vigueur non étendu

Tout salarié peut décider d'affecter soit la moitié, soit la totalité de sa gratification de fin d'année au compte épargne-temps. Y sont alors inscrits :

- 12,5 jours ouvrés pour une demi-gratification de fin d'année épargnée en compte épargne-temps auxquels il convient de rajouter 10 % des jours épargnés volontairement par le salarié abondés par l'entreprise ;
- 25 jours ouvrés pour une gratification de fin d'année entière épargnée en compte épargne-temps auxquels il convient de rajouter 10 % des jours épargnés volontairement par le salarié abondés par l'entreprise.

Article 54

En vigueur non étendu

a) Abondement général

Dès lors qu'un salarié épargne au moins 8 jours ouvrés dans l'année au titre du report de temps de repos listés à l'article 54.1 de la convention collective, il bénéficiera d'un abondement de 2 jours ouvrés.

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

Cet abondement sera inscrit au compte de chaque salarié titulaire d'un compte épargne-temps dans la mesure où il utilise ses droits en vue d'une retraite anticipée :

- 2 jours ouvrés tous les 6 ans de travail effectif à compter de l'ouverture du compte ;
- 10 jours ouvrés à tout salarié ayant capitalisé l'équivalent de 250 jours ouvrables.

Ces jours ne sont acquis définitivement que si le salarié prend effectivement ce congé pour anticiper sa retraite ; en cas de renonciation volontaire du salarié à ce congé pour anticiper sa retraite, ils sont perdus.

Article 55

En vigueur non étendu

Le compte épargne-temps est tenu par l'employeur qui doit communiquer chaque année au salarié ou à sa demande l'état de son compte en faisant apparaître distinctement la part d'abondement que l'employeur aura, le cas échéant, décidé d'affecter au fond.

Article 56

En vigueur non étendu

Le temps épargné par le salarié peut être utilisé par lui pour tout motif de congé (congé pour convenance personnelle, congé de fin de carrière...).

Les droits à congés épargnés sont utilisables dans le cadre d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de 90 jours ouvrés, avec possibilité d'y accoler les congés payés.

La période de prise du congé est déterminée par le salarié et soumise à l'accord préalable de l'employeur. À cet effet, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. L'employeur doit faire part de sa réponse dans le délai de 1 mois.

S'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut différer de 3 mois au plus la date du départ en congé, sauf si le salarié demande à ce que son congé soit reporté à une date ultérieure. Le report par l'employeur de la demande de prise de congé n'est possible qu'une seule fois.

Les dispositions énoncées aux 3 alinéas précédents ne sont pas applicables au congé de fin de carrière, et aux congés pour lesquels le code du travail prévoit des dispositions plus favorables.

Article 57

En vigueur non étendu

Les salariés peuvent utiliser les droits affectés à ce compte pour compléter leur rémunération.

Tout ou partie des éléments en temps affectés sur un compte épargne-temps sont susceptibles de faire l'objet d'une monétisation, à l'exception des sommes épargnées au titre de la cinquième semaine de congés payés.

Les jours de repos affectés sur un compte épargne-temps qui font l'objet d'une monétisation seront rémunérés au salarié sur la base de la valeur de la journée de repos calculée au moment de cette liquidation partielle.

En pareille hypothèse, la somme versée au salarié est calculée comme suit : $S = C * T$.

S : somme versée au salarié.

C : nombre de jours liquidés.

T : taux journalier.

Pour un salarié à temps complet, le taux journalier est égal au salaire mensuel de base divisé par 21,66.

Les sommes versées au titre de cette liquidation partielle ne seront aucunement prises en compte pour le calcul des primes ou indemnités.

Article 58

En vigueur non étendu

Pendant toute la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la base de son salaire applicable au moment de la prise de son congé.

La rémunération est versée aux époques habituelles de la paye.

Le temps d'absence rémunéré n'est pas assimilé à du temps de travail effectif sauf :

- s'il correspond à la rémunération d'un congé lui-même assimilé à du temps de travail effectif ;
- pour la part du congé financée par de l'épargne de temps de repos visés à l'article 53.1 de la convention collective.

Article 59

En vigueur non étendu

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède une cessation volontaire d'activité, le salarié retrouve, dans son établissement d'origine, à l'issue de son congé :

- son précédent emploi si le congé a été inférieur à 6 mois ;
- son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente si le congé a été supérieur à 6 mois.

Article 60

En vigueur non étendu

Les droits à congé sont maintenus lorsque le contrat de travail fait l'objet d'un transfert à une autre société du même groupe. Il en sera de même en cas de fusion, d'absorption ou de scission de la société dès lors que les engagements de l'entreprise au regard du compte épargne-temps sont effectivement repris dans le traité d'apport.

Dans le cas contraire, l'intéressé se verra verser une indemnité compensatrice correspondant aux droits acquis.

Article 61

En vigueur non étendu

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO) sont définies par accord d'entreprise ou d'établissement.

En application de l'article L. 3334-10 du code du travail, les sommes issues du compte épargne-temps qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur et qui sont transférées sur un PERCO sont assimilées à des versements de l'employeur au PERCO. Ces sommes ne sont donc pas soumises à cotisations de sécurité sociale dans la limite du plafond annuel de droit commun de 16 % du plafond de la sécurité sociale applicable au PERCO.

Article 62

En vigueur non étendu

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le compte épargne-temps du salarié peut être transféré vers le nouvel employeur, si le salarié en fait la demande avant la fin de son préavis. Le transfert est subordonné à un accord écrit entre les deux employeurs.

En l'absence de transfert, le salarié perçoit une indemnité compensatrice correspondant à la conversion monétaire (telle que définie à l'art. 58) de l'ensemble des droits qu'il a acquis et qui se trouvent sur son compte épargne-temps.

Cette indemnité compensatrice est soumise aux charges sociales de droit commun.

II. - Annexe 1 Avenant ouvriers

Article 1er

En vigueur non étendu

Il sera alloué au personnel congédié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 1 an de présence, 1/4 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- pour le personnel ayant plus de 10 années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/4 de mois) 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;

- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

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

Article 2

En vigueur non étendu

La durée du travail et le régime des heures supplémentaires sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement pourra être organisé entre les équipes afin que les mêmes ouvriers ne soient pas toujours affectés au poste de nuit.

Les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 3

En vigueur non étendu

1. Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 % du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 % de ce même salaire horaire de base pour les 3 postes du dimanche. Les jours fériés travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec une majoration de 100 % et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur de 1 journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail .

2. Personnel travaillant habituellement de nuit

Le personnel travaillant habituellement de nuit percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité horaire égale à 25 % du salaire de base pour les postes de nuit en semaine, et à 75 % de ce même salaire horaire de base pour les trois postes du dimanche. Les jours fériés travaillés, hors le samedi ou le dimanche, seront payés avec une majoration de 100 % et donneront lieu en sus soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité supplémentaire égale à une journée de travail .

3. Autre personnel

a) Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, à l'exception des équipes de suppléance, il est accordé pour les heures de travail exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés une majoration de 100 % du salaire horaire de base de l'intéressé, étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires .

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b) Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum de 1 heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ouvrier, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

(1)

(2)

(3)

(1) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(2) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM travaillant habituellement de nuit, sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(3) Le salarié a travaillé de jour du lundi au jeudi à raison de 8 heures par jour. Le vendredi est férié et le salarié travaille néanmoins 8 heures.

Il lui sera dû pour la journée du vendredi une majoration de 100 %, chaque heure sera donc rémunérée à 200 %.

Article 4

En vigueur non étendu

La classification et les salaires correspondants ont été établis pour tenir compte du travail particulier et normal des activités professionnelles entrant dans le champ d'application de la présente convention.

Toutefois, dans le cas de certains travaux exécutés dans des conditions exceptionnellement pénibles, ou salissantes, des primes ou indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés, selon des modalités à fixer paritairement dans chaque établissement.

Le paiement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

Article 5

En vigueur non étendu

Il est distribué, une fois par an, à tout le personnel, un bleu de travail (comportant au choix soit veste et pantalon, soit deux vestes, soit deux pantalons).

Fournitures pour travaux spéciaux ou salissants

Il est tenu à la disposition, en magasin ou sur chantier :

a) Pour les ensacheurs et rouleurs, soudeurs, forgerons et mineurs de carrière : un tablier protecteur ;

b) Pour le personnel de manutention des câbles métalliques et les soudeurs : des gants de cuir ;

c) Pour le personnel travaillant en carrière et exposé aux chutes de pierres : des casques de protection et des chaussures de sécurité, et à celui travaillant à la réparation intérieure des fours : des casques de protection ;

d) Pour le personnel soumis aux intempéries : des vêtements imperméables et des bottes ;

e) Pour le personnel exécutant des travaux de réparation et d'entretien particulièrement salissants : des vêtements de protection.

Article 6

En vigueur non étendu

Tout ouvrier travaillant habituellement dans un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est plus élevée touchera le salaire de ce nouvel emploi pendant tout le temps qu'il y sera occupé.

Tout ouvrier travaillant habituellement à un emploi déterminé, et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera le salaire de l'emploi où il est habituellement occupé.

Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois recevra le salaire le plus élevé de ces emplois.

Article 7

En vigueur non étendu

Le personnel visé par la présente convention, bénéficiant d'une promotion, percevra, dans tous les cas, une rémunération supérieure à celle qu'il recevait antérieurement.

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

À cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi. Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation professionnelle ou générale qui sont nécessaires.

Article 8

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 9

En vigueur non étendu

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison de 1/3 à la charge des salariés et 2/3 à la charge des employeurs. Son montant brut sera au moins égal à 1,70 % de la masse salariale brute du groupe « Ouvriers » telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10

En vigueur non étendu

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

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 entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé « pro rata temporis » de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$ soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 11

En vigueur non étendu

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification 2012

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Définition des emplois

Personnel affecté au nettoyage

Niveau F2 - 130.

Personnel en charge du nettoyage dans l'usine et du ménage dans les bureaux.

Personnel de fabrication

Niveau F4 - 145.

Agent de fabrication 1er échelon :

Personnel assurant la marche complète d'installations (surveillance, réglage, démarrage, graissage).

Niveau F5 - 155.

Agent de fabrication 2e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F4, appelé, du fait de ses connaissances, à conduire, simultanément ou séparément, plusieurs installations.

Il maîtrise les produits fabriqués (fabrication, qualité, conditionnement, expéditions).

Il doit, en outre, savoir conduire les engins de manutention et de carrière.

Il peut être amené à monter occasionnellement les astreintes, avec son accord. S'il doit monter les astreintes de manière régulière, il devra suivre une formation pour répondre aux compétences requises pour le F6 - 170 et prétendre à ladite classification dans les 2 ans.

Niveau F6 - 170.

Agent de fabrication 3e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F5.

Possédant des connaissances en électricité, mécanique et hydraulique, il assure la bonne marche des installations et engins dont il a la charge en effectuant les réparations courantes.

Il peut être appelé à prendre des astreintes.

Niveau F7 - 185.

Agent de fabrication 4e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F6.

Ses compétences l'amènent :

- à gérer et à coordonner la fabrication et les expéditions des produits tant en qualité qu'en quantité ;
- à effectuer des dépannages importants.

Il assure la coordination des interventions tant au niveau personnel que matériel.

Il est appelé à prendre des astreintes techniques.

Niveau F8 - 205.

Agent de fabrication 5e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau F7.

Les missions qui lui ont été confiées placent du personnel et des installations sous sa responsabilité.

Personnel d'entretien

Niveau E4 - 145.

Agent d'entretien 1er échelon :

Personnel assurant des travaux d'entretien sur directives.

Il possède pour cela des connaissances professionnelles acquises par un apprentissage ou une pratique en mécanique, électricité, automatismes, hydraulique.

Niveau E5 - 160.

Agent d'entretien :

Personnel répondant à la définition du niveau E 4.

Il est de formation de base électricien ou mécanicien ou automaticien ou hydraulicien. Il assure des travaux dans l'ensemble de ces domaines.

Il connaît les procédés normaux courants d'exploitation, de fabrication, de suivi de la qualité et d'expédition des produits fabriqués dans l'usine.

Il conduit les engins de manutention et de carrière.

Il peut être amené à monter les astreintes en cas dépannage.

S'il doit monter les astreintes de manière régulière, il devra suivre une formation pour répondre aux compétences requises pour le E6 - 170, et prétendre à ladite classification dans les 2 ans.

Niveau E6 - 170.

Agent d'entretien 3e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau E5.

Il assure la maintenance et les dépannages des installations et des processus de fabrication.

Il possède pour cela au minimum un CAP ou des connaissances équivalentes, une bonne expérience professionnelle, la maîtrise parfaite de son métier et de la fabrication des produits.

Il peut être appelé à prendre des astreintes.

Niveau E 7 - 185.

Agent d'entretien 4e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau E6.

Il étudie et réalise des projets. Il possède au minimum un BP ou des connaissances équivalentes.

Il est appelé à prendre des astreintes.

Niveau E 8 - 205.

Agent d'entretien 5e échelon :

Personnel répondant à la définition du niveau E7.

Spécialiste chargé de travaux complexes ayant une habileté consommée et une expérience solide, il gère du personnel et des installations.

d) Déroulement de carrière

Chaque ouvrier bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tout ouvrier, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

III. - Annexe 2 Avenant ETDAM

Article 1er

En vigueur non étendu

Il sera alloué au personnel congédié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- à partir de 1 an de présence, 1/4 de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour le personnel ayant plus de 10 années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/4 de mois) 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 11 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;
- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

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

Article 2

En vigueur non étendu

La durée du travail et le régime des heures supplémentaires sont fixés par les lois et règlements en vigueur.

Pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue, de jour et de nuit, un roulement pourra être organisé afin que les mêmes personnes ne soient pas toujours affectées au poste de nuit.

Les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 3

En vigueur non étendu

1. Postes à fonctionnement continu

Le personnel de ces postes percevra, à l'exception des équipes de suppléance, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité mensuelle dite indemnité de nuit, dimanche et jours fériés, égale à 19,05 % de ses appointements mensuels de base.

Tout jour férié travaillé, hors le samedi et le dimanche donnera lieu soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité égale à une journée de travail .

2. Personnel travaillant habituellement de nuit

Le personnel travaillant habituellement de nuit percevra, indépendamment des majorations pour heures supplémentaires, une indemnité mensuelle dite indemnité de nuit, dimanche et jours fériés, égale à 19,05 % de ses appointements mensuels de base.

Tout jour férié travaillé, hors le samedi et le dimanche donnera lieu soit à un repos compensateur d'une journée, soit à une indemnité égale à une journée de travail .

3. Autre personnel

a) Pour le personnel dont l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il est accordé pour les heures de travail, exceptionnellement effectuées la nuit, le dimanche ou les jours fériés, une majoration de 100 % du salaire horaire de base de l'intéressé étant entendu que dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires .

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'usine. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

b) Pour le personnel du service entretien, un dépannage de nuit sera rémunéré sur la base minimum de 1 heure, dans les conditions du a ci-dessus, même si le temps effectif d'intervention lui est inférieur.

Il est convenu que l'application des dispositions du présent article ne peut, en aucun cas avoir pour effet de diminuer la rémunération de l'ETDAM, résultant des dispositions sur les heures supplémentaires, de nuit, du dimanche, des jours fériés, appliquées antérieurement à la présente convention.

(1)

(2)

(3)

(1) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(2) Lors du travail en feu continu, les méthodes de majoration des heures des ouvriers et des ETDAM travaillant habituellement de nuit sont équivalentes malgré des modalités de décompte différentes.

(3) Le salarié a travaillé de jour du lundi au jeudi à raison de 8 heures par jour. Le vendredi est férié et le salarié travaille néanmoins 8 heures.

Il lui sera dû pour la journée du vendredi une majoration de 100 %. Chaque heure de travail sera donc rémunérée à 200 %.

Article 4

En vigueur non étendu

Des primes spéciales seront attribuées aux ETDAM qui auraient à effectuer exceptionnellement des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 5

En vigueur non étendu

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera les appointements de son emploi habituel.

À tout membre du personnel appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 15 jours (remplacement pour congés payés exceptés), le service d'un emploi dont la rémunération est plus élevée, il sera accordé une indemnité tenant compte de la nature et de la durée de la suppléance et du concours ainsi apporté à la marche du service.

Article 6

En vigueur non étendu

Le personnel visé par la présente convention, bénéficiant d'une promotion, percevra, dans tous les cas, une rémunération supérieure à celle qu'il recevait antérieurement.

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

À cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi. Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation professionnelle ou générale qui sont nécessaires.

Article 7

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8

En vigueur non étendu

Sur justification, les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur.

Article 9

En vigueur non étendu

La couverture financière sera assurée par une cotisation répartie à raison de 1/3 à la charge des salariés et deux tiers à la charge des employeurs. Son montant brut sera au moins égal à 1,70 % de la masse salariale brute du groupe ouvriers et ETDAM, telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale.

Article 10

En vigueur non étendu

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

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 entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé « pro rata temporis » de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$ soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 11

En vigueur non étendu

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification « 2012 »

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Grille de classification

La grille de classification ETDAM est annexée au présent avenant et comprend un tableau récapitulatif des classifications et les descriptions de chaque emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque ETDAM bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tout ETDAM, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

e) Collèges électoraux

À défaut d'un accord préélectoral entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales, la répartition du personnel ETDAM dans les collèges électoraux se fera comme suit :

- collège comprenant les ouvriers et employés : du coefficient 150 au coefficient 205 inclus ;
- collège comprenant les techniciens et agents de maîtrise : coefficient 210 à 250 inclus.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

Article 12.1

En vigueur non étendu

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les salariés dont la durée du temps de travail est prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des missions qui leur sont confiées.

Les salariés concernés sont ceux qui travaillent majoritairement en dehors de l'entreprise (commerciaux, démonstrateurs, techniciens, auprès des clients ou des usines) ayant les règles suivantes :

- leur horaire de travail ne peut pas être établi de façon précise à l'avance ;
- ils disposent d'une autonomie pour l'organisation de leur temps de travail ;
- la majorité de leur temps de travail (plus de 50 % de leur temps de travail effectif) s'effectue à l'extérieur de l'entreprise.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

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

Article 12.2

En vigueur non étendu

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 217 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Les jours de congés d'ancienneté (art. 20 des parties communes) et les jours de congés exceptionnels (art. 23 des parties communes) sont déduits pour calculer la durée annuelle de travail en jours. .

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 217 jours par année civile.

(1)

(1) Un salarié au forfait jour bénéficiant de 5 jours de congés d'ancienneté ne travaillera ainsi qu'un plafond maximum de 212 jours dans l'année civile pour un droit de congés payés complet.

Article 12.3

En vigueur non étendu

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1er janvier et prend fin le 31 décembre.

L'organisation des prises des jours de repos acquis variera suivant les demandes du salarié et selon les nécessités d'organisation du service et des règles en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées complètes.

Article 12.4

En vigueur non étendu

Le droit au repos supplémentaire, est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés et le forfait de 217 jours. Il s'acquiert au prorata du temps de travail déjà effectué.

Il peut être pris à tout moment de l'année civile, dans la limite annuelle susvisée, y compris de manière anticipée, sans prendre en compte le niveau des droits déjà acquis.

(1)

(1) Ex en 2013 : 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Article 12.5

En vigueur non étendu

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concerne notamment le nombre de jours travaillés, le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. art. 27 et 28 des parties communes), et la durée maximale journalière (cf. art. 31 des parties communes), sera suivi au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant notamment les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un autre système existant dans l'entreprise.

Article 12.6

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 12.7

En vigueur non étendu

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés proportionnellement à son temps de présence.

Exemple sur base année 2013 :

- 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés moins 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Pour une personne entrant en service le 1er juin, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de 0,75 x 6 mois, soit 4,5 jours.

Pour une personne quittant l'entreprise le 30 avril, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de 0,75 x 4 mois, soit 3 jours.

Article 13

En vigueur non étendu

Le personnel travaillant selon les modalités du forfait jour doit bénéficier d'une rémunération annuelle de base au moins égale à 115 % du minimum conventionnel annuel de sa catégorie.

Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

En vigueur non étendu

Tableau récapitulatif des classifications

Emploi	Coefficient
Opérations Administratives - M1602	
Agent administratif - M1602	150 à 185

Employé de bureau	150 à 185
Employé administratif	150 à 185
Comptabilité - M1203	
Agent de gestion comptable	
Aide comptable	170 à 210
Technicien comptable	170 à 210
Comptable	170 à 210
Comptable fournisseurs	170 à 210
Comptable spécialisé facturation recouvrement	170 à 210
Ressources humaines	
Assistanat en RH - M1501	
Assistant de gestion du personnel	170 à 210
Assistant de service de formation	170 à 210
Assistant ressources humaines	170 à 210
Gestionnaire paie et administratif du personnel	170 à 210
Accueil et renseignements - M1601	
Standardiste	165 à 185
Agent d'accueil	165 à 185
Assistanat technique et administratif - M1605	
Secrétaire technique	190 à 225
Assistanat commercial - 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 comptable - M1608	
Secrétaire comptable	170 à 210
Secrétariat - M1607	
Secrétaire généraliste	170 à 210
Secrétaire administratif	170 à 210
Assistanat de direction - M1604	
Secrétaire de direction	190 à 225
Attachée de direction	190 à 225
Assistante de direction	190 à 225
Intervention technique d'exploitation logistique - N1303	
Assistant logistique	160 à 185
Logisticien	160 à 185
Relation technico-commerciale - D1407	
Technico commerciale	160 à 225
Assistant et support technique clients - Assistant et support technique client - H1101	
Technicien support technique	180 à 225
Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle - H1503	
Agent de laboratoire d'analyse industrielle	150 à 200
Aide de laboratoire d'analyse industrielle	150 à 200
Laborantin chimie environnement industrie	150 à 200
Technicien de laboratoire d'analyse industrielle	200 à 225
Achats - M1101	
Acheteur	160 à 185
Acheteur junior	160 à 185
Acheteur industriel	160 à 185
Informatique	
Maintenance informatique et bureautique - I1401	
Agent de maintenance en informatique	160 à 185
Technicien de maintenance en informatique	170 à 195
Conception et dessin produits mécaniques - H1203	
Dessinateur d'études en mécanique	180 à 200
Dessinateur d'exécution en mécanique	180 à 200
Dessinateur en hydraulique et pneumatique	180 à 200
Dessinateur en installations industrielles	180 à 200
Dessinateur projeteur en installations industrielles	190 à 225
Dessinateur projeteur en mécanique	190 à 225
Technicien en conception industrielle en mécanique	200 à 240
Process qualité automatisme HSE	
Management et ingénierie qualité industrielle - H1502	
Animateur qualité industrie	160 à 185
Assistant qualité industrie	160 à 185
Auditeur qualité en industrie	170 à 195
Adjoint eu responsable QSE en industrie	180 à 200
Intervention technique en études et conception en automatisme - H1208	
Automaticien supervision	195 à 215
Automaticien en bureau d'études	200 à 225

Management et ingénierie HSE industriels - H1302	
Chargé de l'hygiène et de la sécurité en industrie	160 à 185
Intervention technique en HSE industriel - H1303	
Animateur HSE	160 à 185
Technicien HSE	195 à 215
Maintenance production logistique - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation - I1304	
Chef d'équipe de maintenance industrielle	200 à 245
Contremaître de maintenance industrielle	200 à 245
Technicien de maintenance industrielle	190 à 225
Technicien de maintenance process	190 à 225
Chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle	200 à 245
Management et ingénierie de production - H2502	
Chef de fabrication	200 à 245
Chef de production	200 à 245
Géologie carrière - Direction et ingénierie d'exploitation de gisements 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 :

- agent administratif/agente administrative
- employé/employée de bureau
- employé administratif/employée administrative

Définition

Exécute des travaux administratifs courants (vérification de documents, frappe et mise en forme de courriers préétablis, suivi de dossier administratifs...) selon l'organisation de la structure ou du service.
Peut être en charge d'activités de reprographie et d'archivage.
Peut réaliser l'accueil de la structure.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de fin d'études secondaires (brevet des collèges) à bac (professionnel, brevet professionnel...) dans le secteur tertiaire.

Il est également accessible avec une expérience professionnelle sans diplôme particulier.

La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'État.
Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et l'organisation de la structure.

M1203 - Comptabilité

Appellations :

- agent/agente de gestion comptable
- aide-comptable, comptable
- comptable fournisseurs
- comptable spécialisé/spécialisée facturation
- comptable spécialisé/spécialisée recouvrement
- technicien/technicienne comptable

Définition

Enregistre et centralise les données commerciales, industrielles ou financières d'une structure pour établir des balances de comptes, comptes de résultat, bilans... selon les obligations légales.

Contrôle l'exactitude des écritures comptables et rend compte de la situation économique de la structure.

Peut réaliser des activités ayant trait à la paye et à la gestion de personnel.

Peut coordonner l'activité d'une équipe ou gérer une structure.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel...) en comptabilité.

Il est également accessible avec un BEP en comptabilité complété par une expérience professionnelle.

Un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (BTS, DUT, diplôme de comptabilité et de gestion -DCG...) en comptabilité est requis pour occuper un poste de comptable.

La maîtrise de l'outil informatique (base de données, logiciel comptable,...) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de cabinets comptables, de services comptables d'entreprises, de petites et moyennes entreprises - PME -, d'établissements scolaires et d'organismes de service public (mairie, Préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, service commercial, banque, agent d'administration...).

Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et la spécialité (comptabilité analytique, clients, fournisseurs,...). Elle peut être soumise à des variations saisonnières (bilan, liasse fiscale...).

Ressources humaines

M1501 - Assistantat en ressources humaines

Appellations :

- assistant/assistante de gestion du personnel
- assistant/assistante de service formation
- assistant/assistante ressources humaines
- gestionnaire paie et administration du personnel

<p align="center">Définition</p> <p>Réalise le suivi administratif de la gestion du personnel (contrats, absences, visites médicales, déclarations aux organismes sociaux...) et de la formation continue selon la législation sociale, la réglementation du travail et la politique des ressources humaines de la structure. Peut préparer et contrôler les bulletins de salaires. Peut réaliser le suivi de contrats d'externalisation de services (paies,...). Peut coordonner une équipe.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à Licence en gestion des ressources humaines, gestion des entreprises, administration économique et sociale... Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique,...) complété par une expérience professionnelle dans le domaine des RH La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandé. La maîtrise de l'outil informatique (tableur, logiciels de paie,...) est requise.</p>
<p align="center">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées, publiques, de collectivités territoriales ou de cabinets conseil, en relation avec différents services et intervenants (comptabilité, direction, prestataires de services...) Elle varie selon la taille de la structure (PME, grande entreprise...).</p>

Administratif

M1601 - Accueil et renseignements
<p align="center">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - agent/agente d'accueil - standardiste
<p align="center">Définition</p> <p>Accueille, renseigne et oriente des personnes à l'espace de réception (gare, entreprise...) ou au standard téléphonique de la structure et délivre des laissez-passer, badges, billets, invitations... Peut réaliser la gestion du courrier (collecte, distribution,...), des tâches administratives simples (classement, saisie informatique, saisie de courriers préétablis...) Peut coordonner une équipe.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel...) dans le secteur des services, de l'assistantat d'entreprise, de l'accueil. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur sans diplôme particulier. La pratique d'une ou plusieurs langue(s) étrangère(s) peut être exigée. La pratique de la bureautique peut être requise.</p>
<p align="center">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales ou des services de l'État (Mairie, Préfecture, Tribunal...) en relation avec différents services et en contact avec le public. Elle varie selon le lieu d'exercice (salons professionnels, grande entreprise...) Elle peut s'exercer en horaires fractionnés, les fins de semaine, jours fériés. L'activité peut impliquer une station debout prolongée (entrées de salons...).</p>
M1605 - Assistanat technique et administratif
<p align="center">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistant/assistante chef de projet - chargé/chargée de voyages en entreprise - secrétaire technique - secrétaire technique bureau d'études
<p align="center">Définition</p> <p>Assure la gestion et le suivi administratif de dossiers techniques (projet, mission, démarche qualité...) et l'organisation générale de la structure (groupe projet, service...) Peut assister un ingénieur dans ses expérimentations. Peut participer à des visites de chantier. Peut coordonner une équipe.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en gestion d'entreprise, assistance technique d'ingénieur... Il est également accessible avec un bac (professionnel, technologique...) dans le secteur tertiaire complété par une expérience professionnelle. La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) est exigée. La connaissance de logiciel/progiciel informatique de conception assistée par ordinateur (CAO) ou de dessin assisté par ordinateur (DAO) peut être demandée.</p>
D1401 - Assistanat commercial
<p align="center">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistant/assistante export - assistant administratif et commercial/assistante administrative et commerciale - assistant commercial/assistante commerciale - secrétaire commercial/commerciale - technicien/technicienne administration des ventes
<p align="center">Définition</p> <p>Réalise le traitement commercial et administratif des commandes des clients dans un objectif de qualité (service, coût, délai...) Communique à la clientèle des informations techniques sur les produits/services de l'entreprise. Peut prospecter la clientèle et vendre des produits/services.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS, DUT...) en commerce, vente, négociation commerciale, relations client, secrétariat...</p>
M1608 - Secrétariat comptable
<p align="center">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - secrétaire comptable
<p align="center">Définition</p> <p>Réalise les opérations de gestion administrative et comptable (enregistrement d'écritures, suivi de trésorerie, facturation, gestion administrative du personnel, frappe de devis...) d'une structure selon les règles de comptabilité générale. Peut réaliser des documents de synthèse comptable. Peut concevoir des outils de suivi de l'activité de la structure.</p>

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, bac technologique) à bac + 2 (BTS, DUT...) en secrétariat, comptabilité/gestion, informatique de gestion...</p> <p>Il est également accessible avec un BEP en secrétariat complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et de logiciels de comptabilité/gestion est requise.</p>
<p>M1607 - Secrétariat</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - secrétaire administratif/administrative - secrétaire généraliste
<p>Définition</p> <p>Réalise le traitement administratif de dossiers (frappe de courrier, mise en forme de document...) et transmet les informations (e-mail, notes, fax...) pour le compte d'un ou plusieurs services ou d'un responsable selon l'organisation de l'entreprise.</p> <p>Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure...).</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS...) en secrétariat, bureautique.</p> <p>Il est également accessible avec un BEP dans le secteur tertiaire complété par une expérience professionnelle dans le secteur.</p> <p>La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être requise.</p> <p>La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et des outils de communication (Internet, messagerie...) est exigée.</p>
<p>M1604 - Assistanat de direction</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistant/assistante de direction - attaché/attachée de direction - secrétaire de direction
<p>Définition</p> <p>Assiste un ou plusieurs responsable(s) (cadre dirigeant, directeur...) afin d'optimiser la gestion de leur activité (gestion de planning, organisation de déplacements, communication, préparation de réunions, accueil...).</p> <p>Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure.</p> <p>Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, suivi de relance clients, gestion administrative du personnel...) ou d'événements spécifiques (organisation de séminaires, salons...).</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en assistanat de direction, secrétariat trilingue, assistanat de gestion.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) en secrétariat complété par une expérience professionnelle.</p> <p>Un complément de formation de niveau Licence en droit, gestion comptable ou langues peut permettre d'accéder à des postes à responsabilité.</p> <p>La pratique d'une ou plusieurs langue(s) étrangère(s) est requise.</p>
<p>N1303 - Intervention technique d'exploitation logistique</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistant/assistante logistique - chef magasinier/magasinière - logisticien/Logisticienne
<p>Définition</p> <p>Planifie, organise et contrôle tout ou partie des opérations logistiques (réception, stockage, préparation de commandes, approvisionnement, expédition de marchandises, produits) d'un site (plate-forme logistique, unité de production...) ou d'un service, selon les impératifs (délais, qualité, coûts...), la réglementation et les règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Peut participer à la réalisation d'opérations logistiques et intervenir sur un domaine spécialisé (gestion des stocks, approvisionnement...).</p> <p>Peut coordonner l'activité d'une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel) à bac + 2 (BTS, DUT) en transport et logistique.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur du transport et de la logistique sans diplôme particulier.</p> <p>Un ou plusieurs certificat(s) d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peu(ven)t être demandé(s).</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (logiciel de gestion de stock, échange de données informatisées...) et des technologies de l'information (Internet, messagerie...) est exigée.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de plates-formes logistiques de stockage, de services logistiques, d'entrepôts, de magasins d'entreposage commerciaux, d'unités de production,... en relation avec différents interlocuteurs/services (préparateurs de commandes, caristes, services production et commerciaux, clients, fournisseurs...).</p> <p>Elle varie selon le type de marchandises (mécanique, électroménager, alimentaires, pharmaceutiques...), le mode d'organisation (plate-forme internationale, nationale, régionale...) et le degré d'informatisation et d'automatisation du site.</p> <p>Elle peut s'exercer en horaires décalés, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque...) peut être requis.</p>

Commercial

<p>D1407 - Relation technico-commerciale</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - technico-commercial/technico-commerciale
<p>Définition</p> <p>Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente.</p> <p>Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services en relation avec les différents services (production, marketing, études,...) et en contact avec la clientèle.

Elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements...) et la taille de l'entreprise (PME/PMI, groupe industriel...).

Support technique

H1101 - Assistance et support technique client
<p>Appellations : - technicien support technique clients</p>
<p>Définition Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais. Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle, études et développement ou dans le secteur technique de l'entreprise (mécanique, chimie...) La pratique de l'anglais peut être demandée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles ou de sociétés de services, en relation avec les clients de l'entreprise. Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, automatismes...), le mode d'organisation (service en ligne...) L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p>

Laboratoire

H1503 - Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle
<p>Appellations : - agent/Agente de laboratoire d'analyse industrielle - aide de laboratoire d'analyse industrielle - laborantin/Laborantine chimie environnement en industrie - technicien/Technicienne de laboratoire d'analyse industrielle</p>
<p>Définition Réalise des mesures et des analyses de conformité (normes, taux...) sur la qualité biologique, chimique ou physique, de matières ou de produits, au moyen de matériel de laboratoire, selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement.</p>
<p>Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) dans un secteur technique (métallurgie) ou scientifique (chimie, bio, physique). Il est également accessible avec un bac (professionnel, scientifique) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle. Des habilitations spécifiques (radiochimique...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce en laboratoire au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de services de l'État... en relation avec différents services et intervenants (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs...) Elle varie selon le secteur (chimie, alimentaire...) Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes. Elle peut s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée. Le port d'équipements de protection Individuelle - EPI - (gants, masque, blouse...) est exigé.</p>

Achats

M1101 - Achats
<p>Appellations : - acheteur/acheteuse - acheteur/acheteuse junior - acheteur industriel/acheteuse industrielle</p>
<p>Définition Recherche et sélectionne des produits et des fournisseurs selon la stratégie d'achat de l'entreprise et négocie les contrats commerciaux selon des objectifs de coûts, délais et qualité. Peut élaborer une stratégie d'achat pour l'entreprise. Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur scientifique, technique ou commercial. Des formations complémentaires (achats et négoce international...) peuvent être requises. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales ou de sociétés de services, de centrales d'achats, en relation avec différents interlocuteurs et services (clients, fournisseurs, marketing, logistique, production...) Elle varie selon le secteur.</p>

Informatique

I1401 - Maintenance informatique et bureautique

Appellations :

- agent/agent 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 informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...), selon les règles de sécurité et la réglementation.

Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par téléassistance, téléassistance...).

Peut assembler ou intégrer un équipement (configurations standards ou spécifiques...).

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, brevet professionnel,...) à bac + 2 (BTS, DUT) en informatique, électronique, électrotechnique...

Il est également accessible avec un CAP/BEP en bureautique, reprographie... ou avec une expérience professionnelle dans le secteur de l'informatique.

Un diplôme de niveau bac + 2 à bac + 4 peut être requis pour les superviseurs et pour les responsables de centres d'appels.

Une habilitation aux risques d'origine électrique est souvent exigée.

La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être requise.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de sociétés de services (SSII, tierce maintenance...), de sociétés spécialisées en informatique (assembleurs, installateurs-intégrateurs, constructeurs de matériels...), de service de maintenance de sociétés, des armées, en contact avec différents services et intervenants (administratif, comptabilité, client...).

Elle peut impliquer des déplacements et être soumise à des astreintes.

Elle varie selon le type d'intervention (assistance hot line, help desk, intégration en atelier, sur plate-forme, déploiement sur sites clients...).

Bureau d'études

H1203 - Conception et dessin produits mécaniques

Appellations :

- dessinateur/dessinatrice d'études en mécanique
- dessinateur/dessinatrice d'exécution en mécanique
- dessinateur/dessinatrice en hydraulique et pneumatique
- dessinateur/dessinatrice en installations industrielles
- dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse en installations industrielles
- dessinateur-projeteur/dessinatrice-projeteuse en mécanique
- technicien/technicienne en conception industrielle en mécanique

Définition

Réalise la conception mécanique et physique de pièces, produits, équipements ou installations et les formalise par des plans normés de détails, de sous-ensembles ou d'ensembles et des dossiers de définition. Intervenir à partir de spécifications fonctionnelles, d'analyses documentaires, de cahiers des charges, de commandes et des besoins client.

Peut coordonner un projet ou une équipe.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un BTS/DUT dans le secteur de l'entreprise (génie mécanique, structures métalliques, chaudronnerie, plasturgie...).

La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels de conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO) est requise.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études, d'ingénierie, de méthodes en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, essais, clients, sous-traitants, fournisseurs...).

Elle varie selon le secteur (fabrication d'équipements, de produits...) et le mode d'organisation (projet, travail en réseau...).

Process qualité automatisme HSE

H1502 - Management et ingénierie qualité industrielle

Appellations :

- adjoint/adjointe au responsable qualité sécurité environnement (QSE) en industrie
- animateur/animateur qualité industrie
- assistant/assistante qualité en industrie
- auditeur/auditrice qualité en industrie

Définition

Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle.

Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité.

Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique...).

Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement.

Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en qualité industrielle ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).

Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) technique ou scientifique, complété par une expérience en industrie.

Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits.

La pratique de l'anglais est requise.

La maîtrise de l'outil informatique (outil bureautique, progiciels de gestion de données liées à la production) peut être demandée.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services,... en relation avec différents intervenants (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants...). Elle peut impliquer des déplacements.

Elle varie selon le secteur (aéronautique, agroalimentaire, chimie...), le domaine (système qualité, assurance qualité, contrôle qualité...), les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.

Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Le port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) (blouse, gants...) peut être exigé.

H1303 - Intervention technique en hygiène sécurité environnement (HSE) industriel
Appellations : - animateur/animateur en hygiène sécurité environnement (HSE) - animateur/animateur en sécurité du travail - technicien/technicienne en hygiène, sécurité, environnement industriel (HSEn)
Définition Suit et vérifie la déclinaison des règles d'hygiène, sécurité et environnement auprès des équipes et des installations par rapport à la réglementation et aux normes. Identifie des évolutions de prévention des risques (consignes, méthodes, moyens de protection...) et suit leur mise en œuvre dans un objectif de protection et de réduction des impacts et des risques de l'activité industrielle sur les personnes, les biens et l'environnement. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) en hygiène, sécurité et environnement ou dans le secteur technique ou scientifique, Des habilitations spécifiques (radioprotection, électricité, audit...) ou des vaccinations particulières peuvent être requises selon le secteur d'activité. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de contrôle, de laboratoires de recherche, de bureaux d'études et d'ingénierie, de services de l'État, des armées, en relation avec l'ensemble du personnel, différents services et intervenants (production/exploitation, maintenance, transport, secours, sous-traitants, prestataires...). Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (nucléaire, chimie, alimentaire...), la réglementation de l'établissement (SEVESO, installation classée pour la protection de l'environnement - ICPE -...), le type de process et la nature des produits fabriqués ou stockés. Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes. Le port d'équipements de protection Individuelle (EPI) (masque, gants, casque de protection...) peut être exigé.

Maintenance

I1304 - Installation et maintenance d'équipements industriels et d'exploitation
Appellations : - chef d'atelier d'entretien et de maintenance industrielle - chef d'équipe de maintenance industrielle - contremaître/contremaîtresse de maintenance industrielle - technicien/technicienne de maintenance industrielle - technicien/technicienne de maintenance process - technicien électrotechnicien/technicienne électrotechnicienne en installation industrielle
Définition Effectue l'entretien, le dépannage, la surveillance et l'installation d'équipements, de matériels industriels ou d'exploitation de conception pluritechnologique, selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut effectuer la planification d'opérations de maintenance ou d'installation d'équipements. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un bac professionnel ou un bac + 2 (BTS/DUT) en maintenance, mécanique, électricité, automatisme, électronique, électrotechnique. Un ou plusieurs certificat(s) d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) conditionné(s) par une aptitude médicale à renouveler périodiquement peu(ven)t être requis. Des habilitations spécifiques (électrique, nucléaire...) sont exigées selon le secteur d'activité. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles (construction automobile, production d'énergie, sidérurgie, chimie...), de transport, de sociétés de services, de services après-vente de constructeurs ou de distributeurs d'équipements, des armées en relation avec différents intervenants (production, méthode, sécurité, client...). Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (métallurgie, sidérurgie, ferroviaire...), le mode d'organisation (topo maintenance...), le type et le degré d'automatisation des équipements. Elle peut s'exercer par roulement, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes. Elle peut s'effectuer en hauteur, en zone à risques (toxicité, corrosivité, explosibilité) et impliquer.

Géologie carrière

F1203 - Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières
Appellations : - chef de carrière - chef d'exploitation de carrière - technicien/technicienne d'exploitation de gisement
Définition Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de transport sur site, de traitement et d'expédition des matériaux solides, liquides ou gazeux issus de leur milieu naturel selon les normes de sécurité.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs de l'extraction, tp. Des formations complémentaires sur la prévention et les risques inhérents aux éruptions peuvent être requises. Le certificat de préposé au Tir (CPT) est exigé pour les opérations de mise en œuvre de produits explosifs.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des mines à ciel ouvert au sein d'entreprises d'extraction de produits solides, liquides ou gazeux, en relation avec différents intervenants (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels). Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois. Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes. Le port d'équipements de protection (casque de chantier, gants...) est requis.

IV. - Annexe 3 Avenant cadres

Article 1er

En vigueur non étendu

Sont considérés comme personnel cadre les collaborateurs :

1. À compter de la date de mise en œuvre de la présente classification, bénéficiant d'un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 260.

2. Les salariés qui répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

a) Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'études sanctionnées par un diplôme de master, d'ingénieur ou de doctorat ;

b) Occuper dans l'entreprise un des emplois définis dans la présente annexe,

soit possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'une expérience professionnelle et qui sont chargés effectivement dans l'entreprise d'une fonction qui relève au minimum du coefficient 260 de la présente annexe de la convention collective.

Les cadres, quelle que soit leur origine, peuvent, dans certains cas, ne pas exercer des fonctions de commandement : ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, chefs de comptabilité, fonctions technico-commerciales, etc.

Article 2

En vigueur non étendu

Il sera alloué au membre du personnel d'encadrement licencié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence dans l'entreprise, et s'établissant comme suit :

- de 1 an à 5 ans de présence : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- de 5 ans à 10 ans de présence : 3/10 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

- au-delà de 10 ans de présence, 3 mois plus 5/10 de mois par année de présence au-dessus de 10 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois d'appointements, sauf à ce que l'indemnité légale soit supérieure.

Conformément au code du travail, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Cet article ne concerne pas le personnel qui prend ou est mis à la retraite.

En cas de licenciement pour motif économique, en l'absence de plan de sauvegarde de l'emploi les indemnités de licenciement sont majorées comme suit :

- 10 % pour les salariés de plus de 50 ans ;

- 20 % pour les salariés de plus de 55 ans.

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

Article 3

En vigueur non étendu

La durée normale de travail est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu au personnel d'encadrement, il peut advenir que ses heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide : elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail ainsi qu'à la surveillance de son exécution et la sauvegarde de l'outil de production.

Dans le cas où les fonctions d'un membre du personnel d'encadrement l'appelleraient exceptionnellement à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche et de jour férié, sa rémunération en tiendra compte indépendamment de la majoration prévue pour les forfaits jours. Il est entendu que les jours chômés en raison des fêtes découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Article 4

En vigueur non étendu

Les avantages dus à l'ancienneté restent acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société ou appartenant au même groupe.

Toutefois, les membres du personnel d'encadrement dont le coefficient hiérarchique est inférieur ou égal à 300 devront percevoir après 10 ans d'ancienneté dans le même coefficient une rémunération supérieure de 10 % au moins à la rémunération garantie pour leur coefficient. S'ils sont l'objet d'une promotion avant l'échéance de 10 ans, leur rémunération dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eût été s'ils étaient restés dans l'emploi antérieur.

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

Article 5

En vigueur non étendu

Sur justification, les frais de déplacements professionnels sont à la charge de l'employeur.

Article 6

En vigueur non étendu

En cas de changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement normaux, ainsi que les frais de voyage de l'intéressé et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur justification.

Seront également remboursés dans les mêmes conditions les frais de déménagement en cas de licenciement dans un délai de 3 ans après une mutation pour les besoins du service.

Les frais d'installation seront remboursés sur justificatifs dans la limite d'un vingtième de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente. Cette limite sera majorée de 10 % par personne à charge au sens fiscal du terme.

Article 7

En vigueur non étendu

Le départ à la retraite à l'initiative du salarié est possible à partir de l'âge légal et donne droit aux indemnités suivantes :

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 entre 2 paliers, les années qui s'ajoutent à celles du palier inférieur donnent droit à un supplément d'indemnité calculé pro rata temporis de la différence entre les paliers.

Exemple : une ancienneté de 12 ans, donne droit à une indemnité de 1 mois de salaire majorée de $(2 \text{ ans} \times 1 \text{ mois})/10$, soit 0,2 mois, soit un total de 1,2 mois.

Par ailleurs, l'allocation de départ en retraite est augmentée du montant de 1 mois de salaire si l'employé a eu moins de 6 mois d'absence dans les 10 dernières années.

Article 8

En vigueur non étendu

a) Mise en œuvre de la classification des emplois

L'application pratique de cette classification au niveau de l'entreprise devra faire l'objet d'une consultation des représentants du personnel.

Cette consultation aura pour objet de présenter :

- les postes existants ;
- leur affectation au coefficient hiérarchique correspondant.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur devra appliquer la classification dans son entreprise après consultation du personnel.

Les éventuelles divergences d'interprétation seront portées à la connaissance de la commission nationale de conciliation.

Cette nouvelle classification ne peut avoir pour effet de diminuer le coefficient acquis par le personnel à la date de la mise en œuvre de la présente classification des emplois.

b) Date d'application de la classification « 2012 »

La classification 2012 entre en vigueur à compter de la date de signature du présent accord. Toutefois, son application devra être effective dans les entreprises, pour l'ensemble des salariés, dans un délai de 1 an à compter de cette date d'entrée en vigueur.

c) Grille de classification

La grille de classification encadrement est annexée au présent avenant et comprend un tableau récapitulatif des classifications et les descriptions de chaque emploi.

d) Déroulement de carrière

Chaque cadre bénéficie d'un suivi de son déroulement de carrière.

À cet effet, tout cadre, après 5 ans de travail continu dans un même poste, bénéficiera d'un entretien individuel dit de déroulement de carrière.

Au cours de cet entretien seront notamment abordés :

- ses compétences et qualifications ;
- ses besoins de formation et ses perspectives d'évolution ;
- sa classification.

Cet entretien fera l'objet d'une formalisation écrite.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties conviennent expressément que les dispositions qui suivent sont d'application directe et pourront donc trouver à s'appliquer sans qu'il soit nécessaire pour les entreprises et établissements relevant de la branche, de signer des accords d'entreprise ou d'établissement.

Cependant, l'employeur est obligé de recueillir préalablement l'accord écrit des salariés concernés, par la signature d'une convention de forfait individuelle.

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

Le présent accord permet d'y substituer, en accord avec le salarié, une nouvelle possibilité d'organisation du temps de travail.

Article 12.1

En vigueur non étendu

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation des entreprises de la branche, il existe des salariés qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou de leur équipe ou dont les horaires ou la durée du travail ne peuvent être prédéterminés, compte tenu de la nature de leurs fonctions, de leurs missions et de leur autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Ces salariés autonomes bénéficient d'une rémunération forfaitaire en contrepartie de l'exercice de leur mission.

Conformément aux dispositions légales, sont concernés les salariés ayant un coefficient de 260 minimum et cotisant à l'AGIRC, qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

Le temps de travail de ces salariés sera décompté en nombre de jours travaillés, dans les conditions prévues ci-dessous.

Ces salariés ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail et ne sont pas soumis aux dispositions de l'article L. 3121-10 et des articles L. 3121-34 à L. 3121-36 du code du travail.

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

Article 12.2

En vigueur non étendu

Le temps de travail de ces salariés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif et leur temps de travail sera organisé par la détermination d'un nombre de jours travaillés dans l'année.

À la date de signature du présent accord, le plafond maximum de jours de travail effectif est fixé à 217 jours par année civile pour un droit à congés payés complet.

Les jours de congés d'ancienneté (art. 20 des parties communes) et les jours de congés exceptionnels (art. 23 des parties communes) sont déduits pour calculer la durée annuelle de travail en jours.

Conformément à l'article L. 3133-10 du code du travail et la circulaire DRT 2004/10 du 16 décembre 2004, les salariés ayant conclu des conventions de forfait jours sur l'année, percevront une rémunération calculée par référence à un nombre annuel de jours de travail effectif soit 217 jours par année civile.

(1)

(1) Un salarié au forfait jour bénéficiant de 5 jours de congés d'ancienneté ne travaillera qu'un plafond maximum de 212 jours dans l'année civile pour un droit à congés payés complet.

Article 12.3

En vigueur non étendu

La période de référence pour l'acquisition de journées de repos supplémentaires débute le 1er janvier et prend fin le 31 décembre.

L'organisation des prises des jours de repos acquis variera suivant les demandes du salarié et selon les nécessités d'organisation du service et les règles en vigueur dans l'entreprise.

Cependant, il est expressément convenu que les jours de repos peuvent être pris uniquement sous forme de journées complètes isolément ou regroupées.

Le droit au repos supplémentaire est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés et le forfait de 217 jours.

Il peut être pris à tout moment de l'année civile, dans la limite annuelle susvisée, y compris de manière anticipée, sans prendre en compte le niveau des droits déjà acquis.

(1)

(1) Ex en 2013 : 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés mois 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Article 12.4

En vigueur non étendu

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des salariés concernés, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de travail, il est expressément convenu que le respect des dispositions contractuelles et légales concerne notamment le nombre de jours travaillés, le respect des dispositions relatives au repos quotidien et hebdomadaire (cf. art. 27 et 28 des parties communes), et la durée maximale journalière (cf. art. 31 des parties communes), sera suivi au moyen d'un système déclaratif mensuel, chaque salarié concerné remplissant le formulaire mis à sa disposition à cet effet, par la société, et mentionnant notamment les jours travaillés et les jours non travaillés, à défaut d'un autre système existant dans l'entreprise.

Article 12.5

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, chaque année, l'employeur doit organiser avec chaque salarié titulaire d'une convention de forfait annuel en jours un entretien individuel portant notamment sur :

- la charge de travail du salarié ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Article 12.6

En vigueur non étendu

Lorsqu'un salarié est engagé au sein d'une entreprise en cours de période, le nombre de jours travaillés ainsi que la détermination du nombre de jours de repos supplémentaires seront calculés proportionnellement à son temps de présence.

Exemple sur base année 2013 :

- 365 jours moins 52 repos hebdomadaires (104 jours) moins 25 jours ouvrés de congés mois 10 jours de fériés = 226 jours ; les repos supplémentaires sont donc de 226 jours moins 217 jours soit 9 jours soit 0,75 jour par mois.

Pour une personne entrant en service le 1er juin le nombre de jours de repos supplémentaires sera de : 0,75 x 6 mois soit 4,5 jours.

Pour une personne quittant l'entreprise le 30 avril, le nombre de jours de repos supplémentaires sera de : 0,75 x 4 mois soit 3 jours.

Article 12.7

En vigueur non étendu

Le personnel travaillant en forfait jours bénéficiera d'une rémunération annuelle de base au moins égale à 115 % du minimum conventionnel annuel de sa catégorie.

Article 13

En vigueur non étendu

Le personnel effectuant des astreintes, et/ou travaillant occasionnellement le dimanche, un jour férié ou la nuit, et/ou travaillant en forfait jour, bénéficiera d'un jour de congé supplémentaire par an.

Annexe Tableau récapitulatif des classifications et description des emplois

En vigueur non étendu

Tableau récapitulatif des classifications

Emplois	Coefficient
Management de groupe ou de service comptable - M1206	
Chef comptable	260 à 300
Directeur comptable	280 à 325
Responsable consolidation comptable	260 à 300
Responsable comptabilité	260 à 300
Contrôle de gestion - M1204	
Assistant au contrôle de gestion	260 à 280
Contrôleur de gestion	260 à 300
Contrôleur de gestion usine	260 à 300
Responsable contrôle de gestion	260 à 300
Directeur contrôle de gestion	300 à 325
Direction administrative et financière - M1205	
Directeur administratif	300 à 350
Directeur financier et comptable	300 à 350
Directeur administratif et financier	325 à 400
Secrétaire général	325 à 400
Administration des ventes - M1701	
Responsable administratif des ventes	260 à 300
Juriste - Défense et conseil juridique - 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 service contentieux et recouvrement	260 à 300

Ressources humaines - Management des RH - M1503 Chef du personnel DRH Resp.de la gestion des RH Responsable de la gestion du personnel Responsable des relations sociales Responsable des RH Responsable paie et administration du personnel	260 à 300 300 à 350 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300
Relation technico-commerciale - D1407 Responsable TC Ingénieur commercial Cadre technico-commercial Ingénieur technico-commercial	260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300
Management en force de vente - D1406 Chef de secteur des ventes Chef des ventes Délégué régional des ventes Directeur des ventes Responsable de la force de vente Responsable des ventes Responsable des ventes zone export Responsable régional/régionale des ventes	260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300
Management et gestion de produit - M1703 Assistant chef de produit Chef de produit Responsable de produit Ingénieur produit Chef de marché	260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300
Stratégie commerciale - M1707 Directeur commercial Responsable commercial Directeur commercial export Animateur régional	280 à 400 280 à 325 280 à 325 260 à 300
Marketing - M1705 Responsable marketing	280 à 325
Assistant et support technique client - H1101 Ingénieur support technique Responsable support technique clients	260 à 300 260 à 300
Direction de laboratoire d'analyse industrielle - H1501 Ingénieur d'analyse industrielle Chef de laboratoire d'analyse industrielle Directeur de labo d'analyse industrielle Responsable de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300 260 à 300 280 à 325 260 à 300
Achats - Direction des achats - M1102 Coordinateur des achats Directeur des achats Ingénieur achats Responsable achats Chef de service achats	260 à 300 280 à 325 260 à 300 260 à 300 260 à 300
Informatique - Direction des systèmes d'information - M1803 Coordinateur informatique Chef de projet informatique Responsable informatique Directeur Informatique	260 à 300 280 à 325 280 à 325 300 à 325
Management et ingénierie études, recherches et développement industriel - H1206 Chef de projet études industrielles Responsable BE Directeur BE en industrie Ingénieur de BE en industrie Dessinateur projeteur	260 à 300 260 à 300 280 à 325 260 à 300 260 à 300
Management et ingénierie d'affaires H1102 Chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle Ingénieur de projet d'affaires en industrie Responsable de projet d'affaires en industrie	260 à 300 260 à 300 260 à 300
Process qualité automatisme HSE - Intervention technique en études et conception en automatisme - H1208 Technicien supérieur en automatisme	260 à 300
Management et ingénierie méthodes et industrialisation - H1402 Ingénieur méthodes et process Responsable développement process Responsable méthodes et process	280 à 325 280 à 325 280 à 325
Management et ingénierie qualité industrielle - H1502 Ingénieur assurance qualité en industrie Responsable QSE en industrie Responsable service qualité industrie	260 à 300 260 à 300 260 à 300
Management et ingénierie HSE industriels - H1302 Directeur HSE Ingénieur HSE Responsable environnement hygiène sécurité en industrie	280 à 325 260 à 300 260 à 300
Maintenance production logistique - Management et ingénierie de maintenance industrielle - I1102 Ingénieur d'entretien en maintenance industrielle Ingénieur travaux neufs en maintenance industrielle Responsable de maintenance industrielle Responsable de maintenance et travaux neufs en industrie	260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300

Management et ingénierie gestion industrielle et logistique - H1401 Ingénieur de gestion de la production Responsable gestion de production Responsable supply chain en industrie Supply chain manager en industrie	260 à 300 260 à 300 260 à 300 260 à 300
Management et ingénierie de production - H2502 Directeur de fabrication Directeur de production Directeur industriel Ingénieur de fabrication Ingénieur de production Ingénieur process de production Resp.de fabrication Resp.de production Resp.de l'unité de production industrielle	260 à 300 260 à 300 325 à 400 260 à 280 260 à 280 260 à 280 260 à 280 260 à 280 280 à 350
Conception et organisation de la chaîne logistique - N1301 Ingénieur logistique Responsable logistique Directeur logistique	260 à 300 260 à 300 260 à 300
Géologie carrière - Études géologiques - F1105 Ingénieur géologue	260 à 300
Direction et ingénierie d'exploitation de gisement et de carrières - F1203 Chef de carrière Responsable d'exploitation de gisements de carrières	260 à 300 260 à 300
Direction - Direction de grande entreprise - M1301 Directeur filiale Directeur de région	300 à 400 300 à 400

Description des emplois

Comptabilité

M1206 - Management de groupe ou de service comptable

- Appellation :
- chef comptable
 - directeur/Directrice comptable
 - responsable comptabilité
 - responsable consolidation comptable

Définition

Réalise ou supervise l'ensemble des opérations de comptabilité générale jusqu'au bilan (paie, déclarations sociales et fiscales, tableaux de bord de gestion...) selon les règles comptables.

Garantit la fiabilité des comptes de l'entreprise en conformité avec les législations comptables, sociales et fiscales.

Peut effectuer la gestion comptable de filiales de l'entreprise.

Peut établir des tableaux de bords d'ordre comptable.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, diplôme supérieur de comptabilité et de gestion - DSCG - ...) en comptabilité, en gestion. Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 ou bac + 3 (diplôme de comptabilité et de gestion - DCG -, DUT, BTS...) en comptabilité, gestion complété par une expérience professionnelle dans le secteur.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de services comptables de grandes entreprises, petites et moyennes entreprises - PME - et d'organismes de service public (mairie, préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, commercial, directeur administratif et financier, contrôleur de gestion...).

Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État, ...) et l'organisation de la structure.

Elle peut être soumise à variations saisonnières (déclaration fiscale...).

M1204 - Contrôle de gestion

Appellations :

- assistant/assistante au contrôle de gestion
- contrôleur/contrôleuse de gestion
- contrôleur/contrôleuse de gestion d'usine
- directeur/directrice du contrôle de gestion
- responsable contrôle de gestion

Définition

Organise et contrôle la gestion économique (définition d'objectifs, indicateurs d'activité, mesure de performance...) d'une structure (entreprise, filiale, collectivité territoriale...) et en optimise la rentabilité financière selon les choix stratégiques décidés par les instances dirigeantes et les réglementations (commerciales, fiscales et financières).

Peut réaliser des études prospectives de résultats de la structure.

Peut coordonner une équipe.

Accès à l'emploi métier

Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, DSCG, master professionnel, diplôme de grandes écoles...) en comptabilité, contrôle de gestion, gestion financière, gestion d'entreprise.

Une expérience ou une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée.

La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.

Conditions d'exercice de l'activité

L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de grandes entreprises, de petites et moyennes entreprises de plus de 200 salariés, de sociétés de conseils en gestion, de collectivités territoriales, en relation avec.

M1205 - Direction administrative et financière

Appellations :

- directeur administratif/directrice administrative
- directeur administratif et financier/directrice administrative et financière (DAF)
- directeur financier/directrice financière et comptable
- secrétaire général/générale d'entreprise

<p align="center">Définition</p> <p>Définit et supervise la gestion administrative (procédures, fonctionnement, affaires juridiques...) et financière (trésorerie, contrôle de gestion...) d'une structure selon les choix stratégiques adoptés par les instances dirigeantes et les réglementations (financières, fiscales et commerciales) nationales ou internationales.</p> <p align="center">Peut être en charge de la gestion des ressources humaines. Peut définir et mettre en place une politique de recouvrement.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master pro, diplôme d'école de commerce, diplôme supérieur de comptabilité et de gestion - DSCG- ...) en économie, finance, contrôle de gestion, audit complété par une expérience professionnelle.</p> <p align="center">Une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.</p>
<p align="center">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de direction générale de grandes entreprises, de moyennes entreprises, de collectivités territoriales ou d'organismes de service public (mairie, Préfecture...) en relation avec différents services et intervenants (ressources humaines, services techniques, analyste financier, commissaire aux comptes...).</p> <p align="center">Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et l'organisation de la structure (filiale, succursale, PME...).</p>
M1701 - Administration des ventes
<p>Appellations :</p> <p align="center">- responsable administratif/administrative des ventes</p>
<p align="center">Définition</p> <p>Organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des commandes jusqu'à la livraison des produits chez le client.</p> <p>Réalise l'interface entre les clients, les services internes (commercial, production, planification...) et les intervenants externes (transporteurs...) de l'entreprise.</p> <p align="center">Peut définir des conditions de vente avec des clients. Peut commander des matières premières. Dirige un service.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans le secteur commercial, financier ou comptable complété par une expérience professionnelle.</p> <p align="center">La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
<p align="center">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (production, logistique, commercial, comptable...).</p>
K1903 - Défense et conseil juridique
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - fiscaliste - juriste d'entreprise - juriste fiscaliste - responsable fiscal/fiscale - responsable juridique - responsable de service contentieux et recouvrement
<p align="center">Définition</p> <p>Conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux.</p> <p align="center">Peut présenter oralement la défense de clients au cours de plaidoiries, peut veiller à la sécurité juridique d'entreprises. Peut former des personnes dans sa spécialité qu'elle actualise par une veille informative.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 4 (M1, IUP...) à master (master professionnel, master recherche...) en droit complété par une spécialisation (avocat, assurance, finance, fiscalité...).</p> <p align="center">La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.</p>
<p align="center">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de cabinets, d'entreprises privées ou de juridictions publiques (Cour d'appel...) en relation avec différents services et intervenants (finance, administrations, clients, notaires...).</p> <p align="center">Elle varie selon la structure (cabinet, entreprise...) et la fonction (avocat, juriste, responsable contentieux...).</p> <p align="center">La rémunération peut être constituée d'un fixe, de commissions ou d'honoraires négociés.</p>

Ressources humaines

M1503 - Management des ressources humaines
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef du personnel - directeur/directrice des ressources humaines -DRH - responsable de la gestion des ressources humaines <ul style="list-style-type: none"> - responsable de la gestion du personnel - responsable des relations sociales - responsable des ressources humaines (RRHn) - responsable paie et administration du personnel
<p align="center">Définition</p> <p>Définit et met en œuvre la politique de management et de gestion des ressources humaines (recrutement, rémunération, mobilité, gestion des carrières...) de la structure. Élabore ou supervise la gestion administrative du personnel (dossiers individuels, paie...).</p> <p align="center">Contrôle l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et aux relations de travail. Organise le dialogue social et participe aux opérations de communication interne liées aux mutations de l'entreprise. Peut participer à la définition des orientations stratégiques de la structure.</p>
<p align="center">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, recherche...) en ressources humaines, droit social, sciences sociales, sciences politiques... complété par une expérience professionnelle dans la gestion des ressources humaines ou dans un poste d'encadrement supérieur.</p> <p align="center">La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
<p align="center">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises privées ou publiques, de collectivités territoriales,... en relation avec différents services et intervenants.</p> <p align="center">(comptabilité, communication, direction, représentants du personnel, organismes chargés de l'emploi...).</p> <p align="center">Elle varie selon le secteur (grande distribution, santé,...) et la taille de la structure (PME/PMI, grande entreprise...).</p>

D1407 - Relation technico-commerciale
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cadre technico-commercial/technico-commerciale - ingénieur commercial/ingénieure commerciale - ingénieur technico-commercial/ingénieure technico-commerciale - responsable technico-commercial/technico-commerciale
<p>Définition</p> <p>Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente.</p> <p>Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale.</p> <p>Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles ou de sociétés de services en relation avec les différents services (production, marketing, études...) et en contact avec la clientèle.</p> <p>Elle varie selon le secteur (fabrication et distribution de produits industriels, d'équipements...) et la taille de l'entreprise (PME/PMI, groupe industriel...).</p>
D1406 - Management en force de vente
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de secteur des ventes - chef des ventes - délégué régional/déléguée régionale des ventes - directeur/directrice des ventes - responsable de la force de vente - responsable des ventes - responsable des ventes zone export - responsable régional/régionale des ventes
<p>Définition</p> <p>Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise.</p> <p>Négocie et suit les contrats grands comptes.</p> <p>Coordonne une ou plusieurs équipes de commerciaux.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans le secteur, complété par une expérience professionnelle dans la vente.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents intervenants (service marketing, direction générale...) et en contact avec les commerciaux.</p>
M1703 - Management et gestion de produit
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - assistant/assistante chef de produit - chef de marché - chef de produit - ingénieur/ingénieure produit - responsable de produit
<p>Définition</p> <p>Réalise le suivi d'un produit ou d'une gamme de produits, de sa conception à sa commercialisation, selon la stratégie commerciale et marketing de l'entreprise.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau Licence (licence professionnelle...) à master (master professionnel, diplôme d'école de commerce...) en commerce ou marketing.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services... en relation avec différents services (production, commercial, marketing, recherche et développement...).</p> <p>Elle varie selon le type de produits (industriels, services...).</p>
M1707 - Stratégie commerciale
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directeur commercial/directrice commerciale - directeur commercial/directrice commerciale export - animateur commercial - responsable commercial/commerciale
<p>Définition</p> <p>Définit et met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique.</p> <p>Dirige un service et coordonne une équipe.</p> <p>Peut organiser et développer l'activité commerciale à l'international ou un type de vente en e-commerce.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce, diplôme d'ingénieur...) dans le secteur commercial.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 dans le secteur commercial (commercialisation, action commerciale...) ou technique (agriculture, sécurité, mécanique...), complété par une expérience professionnelle dans le secteur commercial.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales ou de sociétés de services, en relation avec différents services et intervenants (production, marketing, études, clients grands comptes, fournisseurs...).</p>
M1705 - Marketing

Appellations : Responsable marketing
Définition Définit et met en œuvre la stratégie marketing (tarifs, promotion, communication, gammes de produits, supports techniques...) pour l'ensemble des produits de l'entreprise. Dirige un service.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible à partir d'un master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans un secteur technique ou commercial, complété par une expérience professionnelle en tant que chef de produit ou chef de groupe. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés d'études, d'agences marketing... en relation avec différents services (commercial, communication, production...).

Support Technique

H1101 - Assistance et support technique client
Appellations : - ingénieur/Ingénieure support technique - responsable support technique clients
Définition Réalise et assure l'assistance et le support technique auprès des clients (internes, externes) de l'entreprise en vue de prévenir et de résoudre des problèmes techniques d'exploitation et d'entretien par le traitement de questions et l'apport de solutions techniques selon des impératifs de qualité et de délais. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) à bac + 5 (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle, études et développement ou dans le secteur technique de l'entreprise (mécanique, chimie...). La pratique de l'anglais peut être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles ou de sociétés de services, en relation avec les clients de l'entreprise. Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, automatisés...), le mode d'organisation (service en ligne...). L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.

Laboratoire

H1501 - Direction de laboratoire d'analyse industrielle
Appellations : - n Chef de laboratoire d'analyse industrielle - n Directeur/Directrice de laboratoire d'analyse industrielle - n Ingénieur/Ingénieure d'analyse industrielle - n Responsable de laboratoire d'analyse industrielle
Définition Organise et supervise les activités de mesure et d'analyse de conformité et de qualité (analyse biologique, chimique ou physique de matière ou de produit). Intervient selon un protocole de contrôle et les règles d'hygiène, sécurité, environnement. Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 5 (master, écoles d'ingénieur...) dans un secteur technique (métallurgie...) ou scientifique (chimie, biologie, physique...). Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT, L2) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle en industrie. Des habilitations spécifiques (radiochimique...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être exigée.
Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce en laboratoire au sein d'entreprises industrielles, d'organismes de recherche, de contrôle, de collectivités territoriales, de services de l'État,... en relation avec différents services et intervenants (production, exploitation, qualité, clients, fournisseurs...). Elle varie selon le secteur (chimie, éco-industrie, alimentaire...) et le type de produits. Elle peut être soumise à des astreintes. Elle peut s'effectuer en zone à atmosphère contrôlée. Le port d'Équipements de Protection Individuelle (EPI) (gants, masque, blouse...) peut être exigé.

Achat

M1102 - Direction des achats
Appellations : - chef de service achats - coordonnateur/coordonnatrice des achats - directeur/directrice des achats - ingénieur/ingénieure achats - responsable des achats
Définition Définit et met en œuvre la politique des achats de l'entreprise selon des objectifs de rationalisation et de réduction des coûts. Dirige un service et coordonne une équipe.

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau master (M1, master professionnel, diplôme d'école de commerce...) dans un secteur technique ou commercial complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (marketing, production, services généraux, logistique...) et en contact avec les fournisseurs.</p> <p>Elle implique des déplacements fréquents et un éloignement du domicile de plusieurs jours.</p>

Informatique

M1803 - Direction des systèmes d'information
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de projet informatique - directeur/Directrice informatique - responsable des systèmes informatiques - responsable informatique
<p>Définition</p> <p>Dirige une organisation, des services, des structures informatiques, télécoms et fixe les évolutions des systèmes d'information et de télécommunications, selon les besoins fonctionnels et la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Supervise la conception, la mise en œuvre et le maintien opérationnel (qualité, sécurité, fiabilité, coûts, délais) des prestations informatiques produites et des systèmes d'information et télécoms.</p> <p>Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en informatique ou télécoms.</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) ou une expertise du secteur d'activité de l'entreprise, complété par une expérience professionnelle en informatique.</p> <p>La pratique de l'anglais est requise.</p> <p>La maîtrise des outils spécifiques à l'activité (aide à la conception, gestion de projet, logiciels bureautiques...) ainsi que des outils d'exploitation constructeurs est requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein de sociétés de services, d'entreprises... en relation avec différents services de l'entreprise ou clients (maintenance, exploitation, direction...), en contact avec de multiples intervenants (prestataires, fournisseurs, maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, directeur général...).</p> <p>Elle varie selon le type de structure (entreprise, société de services), l'organisation et le niveau de responsabilité (stratégie, support métiers, management de projet, technologie).</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.</p>

Bureau d'études

H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de projet études industrielles - directeur/directrice de bureau d'études en industrie - ingénieur/ingénieure de bureau d'études en industrie
<p>Définition</p> <p>Conçoit et finalise de nouveaux produits ou de nouvelles technologies. Fait évoluer ceux déjà existants, dans un objectif de développement commercial et d'innovation en milieu industriel.</p> <p>Définit des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en œuvre des résultats de recherche.</p> <p>Peut superviser et coordonner un projet, une équipe, un service ou un département.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique (mécanique, électronique...) ou scientifique (physique, chimie...).</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La pratique de l'anglais est exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études et d'ingénierie, d'organismes de recherche et développement en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, qualité, marketing, commercial, clients, fournisseurs, prestataires de services...).</p> <p>Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, électronique...), le mode d'organisation et le type produits développés.</p> <p>L'activité peut s'effectuer en salle blanche, en zone à atmosphère contrôlée.</p> <p>Le port d'équipements de protection individuelle - EPI - et de protection stériles (charlotte, chaussons...) peut être exigé selon la nature des études et des recherches.</p>
H1102 - Management et ingénierie d'affaires
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle - ingénieur/ingénieure de projet d'affaires en industrie - responsable de projet d'affaires en industrie
<p>Définition</p> <p>Réalise le montage, le pilotage et le suivi d'une affaire à forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions).</p> <p>Effectue l'interface entre le client et les services de l'entreprise par la prise en charge des aspects commerciaux, techniques et financiers selon la réglementation et les impératifs de délai, coût et qualité.</p> <p>Peut superviser une équipe d'ingénieurs, de chargés d'affaires industrielles ou une équipe projet.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) dans un secteur technique (aéronautique, mécanique, électronique...) complété par une expérience professionnelle dans le même secteur d'activité.</p> <p>La pratique de l'anglais est requise.</p>

Conditions d'exercice de l'activité
 L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services en relation avec les clients et différents services et intervenants (bureaux d'études, production, commercial, achat, fournisseurs, prestataires de services...)
 Elle implique des déplacements et parfois un éloignement du domicile de plusieurs jours.
 Elle varie selon le secteur (aéronautique, chimie, énergie...), le mode d'organisation (projet...), le type de marché (national, international) et le type de projet (complexe, à haute technicité...).

Process automatisme qualité HSE

H1208 - Intervention technique en études et conception en automatisme
<p>Appellations : - technicien supérieur/technicienne supérieure en automatisme</p>
<p>Définition Réalise des études de développement d'installations ou de systèmes industriels automatisés, sur des applications de type « contrôle-commande », de supervision courants faibles (automates programmables, terminaux hommes-machines...) ou courants forts (électronique de puissance...) Effectue des réglages, des mises au point ou des mises en service d'installations. Peut modifier des équipements selon l'évolution des normes. Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS/DUT) en automatisme, informatique industrielle, électricité, électronique, électrotechnique, mécanique. Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac professionnel dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle. Une habilitation électrique peut être exigée. La maîtrise d'un ou plusieurs langages de programmation informatique peut être requise. La pratique de l'anglais (vocabulaire technique) peut être demandée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises spécialisées dans l'automatisation (intégrateurs, sociétés d'ingénierie, sociétés de services...) ou d'entreprises mettant en œuvre des systèmes automatisés (métallurgie, chimie, ferroviaire...) Elle varie selon le mode d'organisation (projets, sociétés de services...) et les lieux d'intervention (bureau d'études, plate-forme de mise au point, site industriel...).</p>
H1402 - Management et ingénierie méthodes et industrialisation
<p>Appellations : - ingénieur/ingénieure méthodes et process - responsable développement process - responsable méthodes et process</p>
<p>Définition Conçoit, optimise et organise l'ensemble des solutions techniques (faisabilité, capacité, fiabilité, rentabilité) et des méthodes de production/fabrication de biens ou de produits, selon les impératifs de productivité et de qualité. Peut participer à la conception de nouveaux produits ou de leur industrialisation. Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.</p>
<p>Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans le secteur technique (mécanique, électronique, automatismes...) Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle en production industrielle ou en bureaux d'études. La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels en conception de fabrication assistée par ordinateur - CFAO -, Conception et dessin assistés par ordinateur - CAO/DAO -, gestion de production assistée par ordinateur - GPAO - ou autres progiciels de gestion de données de production peut être requise. La pratique de l'anglais peut être demandée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études, de sociétés de services, en relation avec différents services et intervenants (production, qualité, maintenance, clients, fournisseurs, sous-traitants...) Elle varie selon le secteur (métallurgie, mécanique, chimie...), le domaine (produits, maintenance, qualité...), le mode d'organisation (projet, industrialisation), le type de process et de produits. Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des contraintes. Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (chaussures de sécurité, casque...) peut être requis.</p>
H1502 - Management et ingénierie qualité industrielle
<p>Appellations : - n ingénieur/ingénieure assurance qualité en industrie - n responsable du service qualité en industrie - n responsable qualité sécurité environnement (QSE) en industrie</p>
<p>Définition Organise et coordonne la mise en place de la qualité des produits et services, sur l'ensemble des process et structures de l'entreprise industrielle. Conçoit et met en œuvre des méthodes et outils à disposition des services de l'entreprise pour le maintien et l'évolution de la qualité. Peut intervenir sur la libéralisation de produits comportant des risques pour les personnes et les biens (agroalimentaire, chimie, aéronautique...) Peut coordonner des démarches hygiène, sécurité et environnement. Peut coordonner une équipe ou diriger un service et en gérer le budget.</p>
<p>Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en qualité industrielle ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...) Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) technique ou scientifique, complété par une expérience en industrie. Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits. La pratique de l'anglais est requise. La maîtrise de l'outil informatique (outil bureautique, progiciels de gestion de données liées à la production) peut être demandée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services... en relation avec différents intervenants (production, méthodes, études, clients, fournisseurs, auditeurs, sous-traitants...). Elle peut impliquer des déplacements. Elle varie selon le secteur (aéronautique, agroalimentaire, chimie...), le domaine (système qualité, assurance qualité, contrôle qualité...), les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués. Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des contraintes. Le port d'équipements de Protection Individuelle (EPI) (blouse, gants...) peut être exigé.</p>
H1302 - Management et ingénierie hygiène sécurité environnement (HSE) industriels

<p style="text-align: center;">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directeur/directrice hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) - ingénieur/ingénieure hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) - responsable environnement-hygiène-sécurité en industrie
<p style="text-align: center;">Définition</p> <p>Définit la politique de sécurité (sécurité au travail, conditions de travail, protection de l'environnement), la met en place et en assure le suivi selon les normes et la réglementation hygiène, sécurité et environnement.</p> <p style="text-align: center;">Peut coordonner une équipe. Peut diriger un service.</p>
<p style="text-align: center;">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en hygiène, sécurité du travail, environnement, risques industriels ou dans le secteur de l'entreprise (aéronautique, électricité, papier...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans ces secteurs complété par une expérience en industrie.</p> <p style="text-align: center;">Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits. La pratique de l'anglais peut être exigée.</p>
<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de sociétés de services, de bureaux d'études et d'ingénierie... en relation avec différents services et intervenants (production, qualité, maintenance, Comité hygiène, sécurité et conditions de travail -CHSCT -, auditeurs, médecins du travail, fournisseurs...).</p> <p style="text-align: center;">Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le secteur (nucléaire, chimie, pétrochimie, alimentaire...), le type d'établissement (SEVESO, installation classée pour la protection de l'environnement - ICPE -...), le type de process et de produits fabriqués ou stockés.</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.</p> <p style="text-align: center;">Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.</p>

Maintenance production logistique

11102 - Management et ingénierie de maintenance industrielle
<p style="text-align: center;">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ingénieur/ingénieure d'entretien en maintenance industrielle - ingénieur/ingénieure d'entretien maintenance et travaux neufs en industrie - ingénieur/ingénieure travaux neufs en maintenance industrielle - responsable de maintenance et travaux neufs en industrie - responsable de maintenance industrielle
<p style="text-align: center;">Définition</p> <p>Organiser et superviser les activités et les interventions de maintenance d'un ou plusieurs services, dans un objectif de fiabilisation des moyens et outils de production selon les normes de sécurité, hygiène et environnement et les impératifs de productivité et de qualité.</p> <p style="text-align: center;">Peut diriger un service à spécialités hétérogènes en termes de maintenance (mécanique, électricité, électronique, automatisme, hydraulique, pneumatique...).</p>
<p style="text-align: center;">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master recherche ou professionnel, diplôme d'ingénieur...) en maintenance industrielle ou dans un secteur technique (mécanique, chimie...).</p> <p>Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience professionnelle en maintenance industrielle ou en production.</p> <p style="text-align: center;">Des habilitations (électriques, radioprotection...) peuvent être requises. La pratique de l'anglais peut être requise.</p>
<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, des armées... en relation avec différents services et intervenants (production, méthodes, études, achats, clients, sous-traitants, organismes certificateurs, équipementiers...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le secteur (métallurgie, chimie, alimentaire...), le mode d'organisation (topo maintenance...), le degré d'automatisation du site et le type de procédés de fabrication.</p> <p style="text-align: center;">L'activité peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes. Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.</p>
H1401 - Management et ingénierie gestion industrielle et logistique
<p style="text-align: center;">Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - ingénieur/ingénieure de gestion de la production - responsable gestion de la production - responsable supply chain en industrie - supply chain manager en industrie
<p style="text-align: center;">Définition</p> <p>Organise et supervise l'ordonnancement, la planification et la gestion de production, dans un objectif d'optimisation et de coordination de flux de produits et d'information, selon les besoins et les impératifs de coûts, délais et qualité.</p> <p style="text-align: center;">Peut diriger une équipe ou un service et en gérer le budget.</p>
<p style="text-align: center;">Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en gestion de production, gestion de flux, logistique ou dans le secteur d'activité de l'entreprise.</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle.</p> <p>La maîtrise d'un ou plusieurs logiciels de production assistée par ordinateur (GPAO) et autres progiciels de gestion de données de production et de flux est requise.</p> <p style="text-align: center;">La pratique de l'anglais peut être demandée.</p>
<p style="text-align: center;">Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, de bureaux d'études et d'ingénierie, en relation avec différents services et intervenants (production, achat, commercial, qualité, clients, fournisseurs, société de transport...).</p> <p>Elle varie selon le mode d'organisation (flux tendus, supply chain...), les systèmes d'informatisation et de communication (Progiciel de gestion intégrée - PGI -), le type de production (petites séries, grandes séries, fluides...).</p> <p style="text-align: center;">Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des astreintes.</p>
H2502 - Management et ingénierie de production

<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directeur/directrice de fabrication - directeur/directrice de production industrielle - directeur industriel/directrice industrielle - ingénieur/ingénieure de fabrication - ingénieur/ingénieure de production - ingénieur/ingénieure process de production - responsable de fabrication - responsable de production - responsable d'unité de production industrielle
<p>Définition</p> <p>Organise, optimise et supervise des moyens et des procédés de fabrication, dans un objectif de production de biens ou de produits, selon des impératifs de sécurité, environnement, qualité, coûts, délais, quantité.</p> <p>Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget.</p> <p>Peut encadrer d'autres services connexes à la production (maintenance, qualité...).</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs techniques (mécanique, électronique, chimie...), complété par une expérience professionnelle en production.</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience professionnelle dans le secteur.</p> <p>La pratique de l'anglais est requise.</p> <p>La maîtrise de l'outil informatique (progiciels de gestion de données) peut être requise.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles en relation avec différents services et intervenants (bureaux d'études, méthodes, qualité, clients, fournisseurs, prestataires de services...).</p> <p>Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, alimentaire...), le mode d'organisation (ligne, îlot, topo maintenance...), le degré d'automatisation et de supervision du process, les procédés de fabrication et le type de produits fabriqués.</p> <p>Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des contraintes.</p>
<p>N1301 - Conception et organisation de la chaîne logistique</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - directeur/directrice logistique - ingénieur/ingénieure logistique - responsable logistique
<p>Définition</p> <p>Définit et met en place des schémas d'organisation de tout ou partie d'une chaîne logistique de flux physiques de marchandises, de l'achat de matières premières jusqu'à la distribution des produits finis.</p> <p>Conçoit des outils de pilotage et de gestion (procédures de suivi des commandes, circuits et système d'information...) permettant de tracer l'acheminement des produits entre les différents acteurs de la chaîne logistique producteurs, fournisseurs, transporteurs, distributeurs...) dans un objectif de rationalisation et d'optimisation (qualité, rentabilité, délais, sécurité).</p> <p>Peut être spécialisé dans une phase : approvisionnements (logistique amont), distribution (logistique aval).</p> <p>Peut diriger une équipe ou un service logistique.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) en transport, logistique, gestion, commerce.</p> <p>Il est également accessible avec un bac + 2 (BTS, DUT) ou une Licence professionnelle, complété par une expérience professionnelle en transport et logistique.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, commerciales (grande distribution...), de transport, de prestataires logistiques, de cabinets conseil en logistique, de l'armée ou dans des entreprises plus spécifiques (association humanitaire, événementiel...), en relation avec différents services ou interlocuteurs (fournisseurs, producteurs, distributeurs, clients, production, achats, commercial...). Elle peut impliquer des déplacements.</p> <p>Elle varie selon le mode d'organisation (flux tendus, système global de gestion des flux...), la taille de l'entreprise, le degré d'informatisation des sites.</p>

Géologue Carrière

<p>F1105 - Études géologiques</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - n Ingénieur/Ingénieure géologue
<p>Définition</p> <p>Étudie les données géologiques, géophysiques de sols, sous-sols, gisements et analyse leurs caractéristiques (compositions, natures, risques géologiques, potentiels...).</p> <p>Peut suivre et contrôler l'exploitation de ressources naturelles.</p> <p>Peut coordonner une équipe.</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2...) en géologie, dans les secteurs technique ou scientifique.</p> <p>Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) scientifique ou technique complété par une expérience professionnelle dans le secteur.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises industrielles, du BTP, de bureaux d'études et d'ingénierie en relation avec différents services (bureaux d'études, production,...), en contact avec divers intervenants (chef de carrière, responsable d'exploitation, ingénieur d'affaires, architecte...).</p> <p>Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.</p> <p>Elle varie selon le secteur (pétrolier, mines, travaux publics...) et le type d'intervention (exploration, prospection, exploitation...).</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des contraintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection (gants, lunettes, chaussures de sécurité...) est requis.</p>
<p>F1203 - Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières</p>
<p>Appellations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - chef de carrière - responsable d'exploitation de gisements et de carrières
<p>Définition</p> <p>Coordonne l'ensemble des opérations d'extraction, de transport sur site, de traitement et d'expédition des matériaux solides, liquides ou gazeux issus de leur milieu naturel selon les normes de sécurité.</p>

<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS...) à bac + 5 (master, diplôme d'ingénieur...) dans les secteurs de l'extraction, travaux publics.</p> <p>Des formations complémentaires sur la prévention et les risques inhérents aux éruptions peuvent être requises.</p> <p>Le certificat de préposé au Tir (CPT) est exigé pour les opérations de mise en œuvre de produits explosifs.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce sur des chantiers, des carrières, des mines à ciel ouvert au sein d'entreprises d'extraction de produits solides, liquides ou gazeux, en relation avec différents intervenants (géologues, géotechniciens, fournisseurs, acheteurs, collectivités locales, institutionnels).</p> <p>Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois.</p> <p>Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.</p> <p>Le port d'équipements de protection (casque de chantier, gants...) est requis.</p>
<p>M1301 - Direction de grande entreprise ou d'établissement public</p>
<p>Appellations :</p> <p>- directeur/directrice de filiale</p>
<p>Définition</p> <p>Dirige une entreprise de 500 salariés et plus ou un établissement public dans ses différentes dimensions (organisationnelle, humaine, commerciale,...) selon des objectifs de développement économique et de rentabilité financière ou selon les orientations fixées par les pouvoirs publics.</p> <p>Peut gérer un établissement public spécifique (administratif, industriel et commercial, scientifique et technologique...).</p>
<p>Accès à l'emploi métier</p> <p>Cet emploi/métier est accessible avec un master (diplôme d'école de commerce, d'ingénieur, École Nationale d'Administration...) complété par une expérience professionnelle en management d'entreprise.</p> <p>Son accès dans les établissements publics s'effectue par nomination des instances de l'État.</p> <p>La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est exigée.</p>
<p>Conditions d'exercice de l'activité</p> <p>L'activité de cet emploi/métier s'exerce au sein d'entreprises commerciales, industrielles, de sociétés de prestations, d'établissements publics en relation avec différents interlocuteurs (clients, ministères, partenaires, directeurs régionaux...).</p> <p>Elle peut varier selon le statut de la structure (entreprise privée, Établissement Public à caractère administratif,...).</p>

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	
Organisations patronales	UPC,
Organisations de salariés	CFDT FNCSB,

Préambule

En vigueur non étendu

La branche chaux a rédigé une convention collective en 2012 fusionnant ainsi les 3 idcc existantes, ouvriers, ETAM et cadres en un document unique.

Cette convention collective a été signée par 2 organisations syndicales, la CFDT et la CFTC, la CGT ne s'opposant pas.

La nouvelle règle sur la représentativité, bien que notre accord ait été signé en 2012, a joué en la défaveur de l'extension demandée.

La convention collective de la branche chaux a donc été enregistrée mais non étendue.

Notre travail de simplification et d'unification de la CC chaux avait déjà pour objectif de nous permettre d'aborder une réflexion sur un rapprochement ultérieur avec une autre branche professionnelle.

Dans le cadre de notre première réunion paritaire CPPNI du 16 janvier 2018, et compte tenu de la concentration des branches représentatives, les partenaires sociaux de la branche chaux proposent de présenter à nouveau à la signature le texte brochure n° 3064 non modifié pour en demander l'extension afin que toutes les entreprises adhérentes et non adhérentes soient enfin couvertes par le même texte.

Ceci afin d'être en mesure de présenter une branche unie dans le cadre d'un rapprochement de branche souhaité par le ministère.

Il s'agit aussi pour nous, d'être uni et représentatif pour continuer à peser lors de la finalisation du rapprochement.

Les partenaires sociaux ont parfaitement conscience que des remarques et commentaires seront faits puisque :

- ce texte est le même que celui passé en commission d'extension en 2014 ;
- qu'il ne fait pas référence aux nouvelles lois Rebsamen, Macron, etc.

Ce choix est assumé car les nouveaux textes réglementaires publiés depuis 2014 sont nombreux et demandent en plus, pour ceux parus en 2017, des réflexions que nous engagerons dans le cadre des réunions paritaires CPPNI en ce qui concerne notamment les blocs I et II.

Ceci nous laissera aussi le temps de modifier les références inexactes, les articles à supprimer que nous travaillerons dans ces mêmes réunions de la CPPNI et pour lesquels nous présenterons des avenants.

Mais surtout ceci nous permettra de commencer à discuter du rapprochement de notre branche sur des bases qui prennent en compte la totalité des entreprises de la chaux adhérentes ou non adhérentes à l'organisation professionnelle.

Objet

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet de valider la décision des partenaires sociaux de :

- présenter un texte de convention collective 2018 se substituant au texte du 2 décembre 2012 ;
- et de signer ce texte pour présenter un enregistrement et une demande d'extension de la convention collective de la branche chaux.

Durée

Article 2

En vigueur non étendu

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à la date de sa signature.

Dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Accord de méthode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie

Signataires	
Organisations patronales	UPC,
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; FNTB CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par les lois du 5 mars 2014 et du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie de la chaux ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche chaux.

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche des Industries de la chaux a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la Formation professionnelle continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3+. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même section paritaire professionnelle de l'OPCA 3+ sous l'appellation matériaux de construction des industries (MCI).

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des industries de la chaux (IDCC 3227).

Désignation de la branche de rapprochement

Article 2

En vigueur non étendu

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87, 135, 211.

Les conventions collectives des Industries de carrières et matériaux de construction représentent 60 500 salariés (données DARES 2015) et disposent d'une structure paritaire pour la formation professionnelle et l'apprentissage dans laquelle les entreprises de la chaux sont déjà représentées.

La méthode de rapprochement

Article 3

En vigueur non étendu

La CPPNI de la branche des industries de la chaux a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des industries de carrières et matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Ces réunions vont commencer sur le second semestre 2018, la date de la première réunion étant fixée au 21 novembre 2018.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel « suffisamment abouti » que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ complété (totalement ou partiellement), dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

Représentativité

Article 4

En vigueur non étendu

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche chaux reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

Entrée en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Dépôt

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Adhésion

Article 6

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

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

Dénonciation, révision

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Signataires	
Organisations patronales	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCSB CFTD ; SICMA CFE-CGC ; FNCSBA CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

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

L'objectif du ministre du travail dans un premier temps, est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, il peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

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

Dans ce contexte, des contacts ont été pris avec l'union patronale de la chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement.

Après discussions, les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction et de l'industrie de la chaux ont décidé d'élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

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

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

Article 2

En vigueur non étendu

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la branche chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des industries de carrières et matériaux de construction, étant précisé que ces branches sont déjà regroupées au sein d'un même accord interbranches dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de la chaux ont signé le 25 septembre 2018 un accord de méthode afin d'étudier la faisabilité de ce rapprochement et établir un calendrier d'action. Une première réunion commune a été organisée le 21 novembre afin de présenter la démarche aux membres des deux CPPNI.

Méthode de rapprochement

Article 3

En vigueur non étendu

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la fédération des producteurs de chaux de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé ;
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des deux branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourront faire l'objet d'une annexe, en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles est confirmée.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

Méthode de travail

Article 4

En vigueur non étendu

Constitution d'un groupe de travail « chaux »

Article 4.1

En vigueur non étendu

Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent que, dans un premier temps, il revient à la CPPNI de la branche des industries de la fabrication de la chaux de définir les conditions de réunion de son groupe de travail paritaire.

Pour faciliter ces missions, il est convenu que le groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Constitution d'un groupe de travail commun

Article 4.2

En vigueur non étendu

Dans un deuxième temps, les travaux seront partagés au sein d'un groupe de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés des deux branches concernées, étant précisé que chaque groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Information et règles de prise en charge

Article 4.3

En vigueur non étendu

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des deux CPPNI.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, hébergement, transport) sont en vigueur dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des CPPNI au fur et à mesure.

Date d'application de l'accord

Article 5

En vigueur non étendu

L'accord est conclu pour une durée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

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

Adhésion, Révision, Dénonciation

Article 6

En vigueur non étendu

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

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

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

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

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

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

Dépôt et publicité

Article 7

En vigueur non étendu

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

Notification de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCSB CFTD ; CFE-CGC BTP ; FNCSBA CGT,

Préambule

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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

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

- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu

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

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

Méthode de rapprochement

Article 3

En vigueur étendu

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, l'ensemble des accords conclus, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, dans le champ de la branche issue de la fusion, le soient au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche ainsi constituée, qu'ils portent sur les stipulations communes mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les seules stipulations d'une des conventions collectives préexistantes à l'accord de fusion des champs et temporairement maintenue en application de l'article L. 2261-33 précité.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Date d'application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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

Adhésion. - Révision. - Dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Dépôt et publicité

Article 6

En vigueur étendu

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

Notification et demande d'extension de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

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

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Liste des activités économiques relevant du nouveau champ d'application fusionne des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et des industries des producteurs de chaux

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

Dans la classe 14. - Minéraux divers

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

Dans la classe 15. - Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

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

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

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

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. - Services divers (marchands)

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

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

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

Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018

Signataires	
Organisations patronales	UPC,
Organisations de salariés	CFDT FNCSB,

Salaires

Article 1er

En vigueur non étendu

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 13 mars 2018 sera, pour les 3 catégories, ouvriers, ETDAM et cadres de 1,3 % applicable à partir du 1er mars 2018.

Elle s'accompagne des mesures suivantes :

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1er mars 2018.

Prime de vacances

Article 2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Dépôt de l'accord

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Extension

Article 4

En vigueur non étendu

Les articles 1 et 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Annexe

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord du 30 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	La chambre syndicale nationale des fabricants de chaux grasses et magnésiennes,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; La fédération bâti-Mat-TP CFTC ; Le syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction (SICMA), CFE-CGC ; La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ; La fédération des travailleurs de la céramique, des carrières et matériaux de construction CGT-FO.

Préambule

En vigueur non étendu

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques.

Elles conviennent que les missions exercées par l'OPCA ' FORCEMAT ' et les moyens dont il est doté sont de nature à répondre à leurs aspirations.

Par le présent accord, elles expriment leur volonté commune de poursuivre la politique de formation mise en oeuvre au bénéfice des entreprises et des salariés de la branche.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Dispositions générales

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord porte adhésion à l'OPCA FORCEMAT, aux charges et conditions définies dans l'accord du 6 décembre 1994 dont un exemplaire est annexé au présent accord, et sous réserve de l'agrément par les parties signataires dudit accord.

Organisation des collectes

Article 2

En vigueur non étendu

Article 2.1

Contributions des entreprises d'au moins 10 salariés.

A compter du 1er janvier 2005, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant au moins 10 salariés, sont tenues de verser à l'OPCA " FORCEMAT " :

- la contribution de 0,50 % destinée notamment au financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- ainsi que 50 % au moins de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation. Ces entreprises peuvent, si elles le souhaitent, verser à l'OPCA " FORCEMAT " l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

Article 2.2

Contributions des entreprises de moins de 10 salariés

A compter du 1er janvier 2005, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant moins de 10 salariés, sont tenues de verser à l'OPCA " FORCEMAT " :

- la contribution de 0,15 % destinée notamment au financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation ;
- ainsi que la contribution de 0,25 %, qui sera portée à 0,40 % à compter du 1er janvier 2006, destinée notamment aux actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation.

Développement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires du présent accord conviennent d'appliquer les dispositions de l'accord national interbranches du 21 juin 2004, relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, conclu par les partenaires sociaux des branches carrières et matériaux de construction, industries céramiques, tuiles et briques et industrie cimentière.

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

Champ d'application

Entrent dans le champ d'application du présent accord les entreprises procédant à la fabrication de chaux et répertoriées sous le code NAF 26.5 C " fabrication de chaux ".

Article 4.2

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé par l'une des parties signataires à l'expiration d'une année civile en respectant un préavis de 3 mois.

Article 4.3

Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 novembre 2004.

Accord du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	UNICEM ; FFTB ; SFIC ; CICF ; FIB ; UPC.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFDT ; CFE-CGT chimie ; SICMA.

Préambule

En vigueur étendu

Afin de tenir compte des modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires de l'accord du 15 septembre 2011, représentant les secteurs des carrières et matériaux de construction, de l'industrie du béton, des industries de la céramique, de la chaux, des tuiles et briques et de l'industrie cimentière, qui sont regroupés au sein d'un OPCA interbranches dénommé OPCA 3 +, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à la mise à jour de l'accord précité de 2011.

Pour une plus grande lisibilité, le présent accord est une réécriture de l'accord du 15 septembre 2011, dont il annule et remplace l'ensemble des dispositions.

Les parties signataires souhaitent rappeler toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution de carrière, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Elles considèrent que les mesures définies par le présent accord doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les branches professionnelles en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle et doivent répondre aux objectifs qu'elles se sont données.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins en qualifications et compétences des entreprises. Elles souhaitent également que ces mesures participent à dynamiser et sécuriser l'emploi des travailleurs, leur parcours professionnel et leur évolution de carrière.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er

En vigueur étendu

Article 1.1

En vigueur étendu

Les entreprises seront accompagnées, dans la définition de leurs politiques de formation envers leurs salariés par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Cet observatoire est créé entre les secteurs d'activités constituant l'OPCA 3+ visé dans le préambule du présent accord.

Les conditions de participation des secteurs d'activités signataires du présent avenant ainsi que le rôle et les modalités de fonctionnement de cet observatoire sont définies aux articles 1.2 à 1.4 ci-dessous.

Article 1.2

En vigueur étendu

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de chacune des CPNE (1) (commission paritaire nationale de l'emploi) :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi;
- d'identifier les métiers et compétences clés;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de branche, autant que de besoin régionalisée;
- de conduire des études et recherche en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Par ailleurs et au titre des études et travaux de l'observatoire ci-dessus précisés, une attention particulière doit être portée aux mutations professionnelles techniques et ou technologiques liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

(1) Autre appellation possible CNPE (commission nationale paritaire de l'emploi), CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle).

Article 1.3

En vigueur étendu

L'observatoire exerce sa mission sous l'égide de chacune des CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Les modalités de participation aux réunions sont celles relatives aux CPNE de chacune des branches.

Pour ce qui la concerne, chaque CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, les valide, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux sont réalisés par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, ou les déléguer, à la demande de la CPNE d'une branche professionnelle, à l'un des chargés de mission de l'observatoire.

L'observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNE des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

Article 1.4

En vigueur étendu

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées conformément à la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA 3+.

La section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ propose chaque année au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le montant prévisionnel du prélèvement sur fonds propres afin de financer les projets partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Les travaux et études sont demandés par les CNPE des branches à la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » dans la limite des fonds disponibles.

Compte personnel de formation (CPF)

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, elles confirment que tout salarié des branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions suivantes.

Article 2.1

En vigueur étendu

Un compte personnel de formation professionnelle est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle. Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

Ce compte est ouvert jusqu'à ce que la personne fasse valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Dans le cas où la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, un abondement peut être prévu. Les modalités de cet abondement sont définies notamment par l'article 4.2 du présent accord et la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

Article 2.2

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation professionnel est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors

du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

Lorsque la demande de formation pendant le temps de travail vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE, ou encore une formation financée au titre des heures issues de l'abondement du compte lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation d'entretien professionnel, ou dans les cas prévus par accord d'entreprise, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation professionnelle, qu'elle se déroule pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

L'employeur devra communiquer aux membres du comité d'entreprise les informations transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés. Il devra également communiquer le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et les sommes versées à ce titre.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé afin de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Ce service est également habilité à donner des informations sur les formations éligibles. Ce service dématérialisé et sa gestion sont confiés à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs ils sont invités à consulter le site : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 2.3

En vigueur étendu

Les formations éligibles au compte personnel de formation professionnelle doivent relever de l'une des trois catégories suivantes.

La 1^{re} catégorie concerne les actions de formation qui doivent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret.

La 2^e catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP inscrits au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

La 3^e catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

Il revient à chaque CPNE d'établir une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.

Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

Les frais de formation à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration) sont pris en charge par l'OPCA 3 +.

Par ailleurs, le conseil d'administration d'OPCA 3 +, sur avis de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie », peut décider de la prise en charge de la rémunération dans la limite maximale de 50 % des frais de formation. (1)

Les entreprises qui ont conclu un accord collectif en application de l'article L. 6331-10 leur permettant de consacrer une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au compte personnel de formation devront prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail.

Dans ce cas, les entreprises renoncent à toute demande de prise en charge par l'OPCA 3 +, au titre du CPF.

(1) Huitième alinéa de l'article 2.3 étendu sous réserve des dispositions de l'article R. 6323-5 IV du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 2.4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 2.5

En vigueur étendu

Le compte personnel de formation entre en vigueur pour la première fois le 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, une période transitoire est instaurée jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Au cours de cette période, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Contrat de professionnalisation

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi.

En complément des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles décident les dispositions suivantes.

Article 3.1

En vigueur étendu

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, à tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Article 3.2

En vigueur étendu

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail et, en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Conformément à l'article L. 6325-11 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation

du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Article 3.3

En vigueur étendu

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 3.4

En vigueur étendu

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au Smic.

Article 3.5

En vigueur étendu

3.5.1. Sur la proposition de chacune des CPNE, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation ayant pour objet une qualification, une certification ou un diplôme, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière.

3.5.2. Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

Article 3.6

En vigueur étendu

La participation financière de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ à chaque contrat y ouvrant droit, comprend les actions de formation d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Sur proposition de chacune des CPNE de branche, les forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+. Ces propositions doivent être validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+ et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

Période de professionnalisation

Article 4

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragilisés.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation dans les branches entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord sont définies ci-après.

Article 4.1

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (par exemple : entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...) ainsi que les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

Article 4.2

En vigueur étendu

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés à l'article précédent, dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- des formations qualifiantes, c'est-à-dire des formations qui permettent d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou un CQP, mais également des formations qui permettent à son bénéficiaire d'obtenir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective dont il relève ou encore une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Au titre des actions prioritaires, la période de professionnalisation pourra être mobilisée à titre d'abondement, en heures complémentaires, pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins de l'entreprise et en particulier pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra de l'Education nationale qui mobilisent leur compte personnel de formation afin de préparer un CQP ou toute autre qualification de la profession.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées et qui sont visées à l'article 1.2 ci-dessus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous le contrôle de chaque CPNE de branche aura soin de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle afin d'adapter au besoin, les offres de formation.

Article 4.3

En vigueur étendu

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans le cadre de l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience, ou si la formation est financée dans le cadre de l'abondement au titre de la garantie de formation tel que visé à l'article L. 6324-1, deuxième alinéa, ou encore si la formation est sanctionnée par une certification inscrite à l'inventaire *ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière.* (1)

(1) Termes : « ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par un accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière » mentionnés à l'article 4.3 exclus de l'extension en ce qu'ils conduisent à ajouter un nouveau critère à l'article D. 6324-1 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 4.4

En vigueur étendu

4.4.1. Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées conformément aux dispositions légales, et sous réserve des fonds disponibles.

4.4.2. La prise en charge financière par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » après avis des CPNE des branches constituant la section. Ce dernier, dans les mêmes conditions, définit également les conditions dans lesquelles certaines actions peuvent être plafonnées en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation, ou le coût de ces actions.

4.4.3. Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins 1 mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

Ces demandes sont instruites selon les critères définis par le présent article 4.

En cas d'insuffisance financière, le conseil d'administration de l'OPCA 3+ assure les arbitrages nécessaires, en liaison avec la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ et chacune des CPNE concernée.

Article 4.5

En vigueur étendu

4.5.1. Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation.

Elle décide de l'acceptation, totale ou partielle, ou du refus de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4. Elle rend compte régulièrement de sa mission à la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

Elle est composée de 4 membres titulaires, dont 2 représentants du collège employeurs et 2 représentants du collège salariés, désignés, en son sein, par la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, pour une durée de 2 ans.

La section professionnelle désigne également 4 membres suppléants, 2 pour le collège employeurs et 2 pour le collège salariés, étant précisé que les membres suppléants ne participent aux réunions qu'en cas de besoin, pour remplacer un membre titulaire, temporairement absent.

4.5.2. Dans le cadre du présent accord et compte tenu des dispositions de la loi du 5 mars 2014 qui définissent de nouvelles règles quant aux critères d'éligibilité aux périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent de maintenir au cours du premier semestre 2015 les dispositions de l'article 4.5.1 ci-dessus visé, dans sa version en vigueur au moment de la signature du présent accord.

A la fin du premier semestre 2015, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » statuera et définira au besoin les nouvelles modalités de fonctionnement de cette commission.

Tutorat et maître d'apprentissage

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur. Elles estiment ainsi que le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues.

A ce titre, elles demandent aux entreprises que tout nouveau tuteur puisse suivre une action de formation, notamment dans le cadre du dispositif CAP Tutorat proposé par l'OPCA 3+ (organisation de parcours d'intégration, accompagnement des tuteurs). A cette fin, l'OPCA 3+ adressera au nouveau tuteur une documentation rassemblant les informations nécessaires.

Article 5.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, l'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de 2 ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;

- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. A l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de deux salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de deux salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre dans les conditions susvisées, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge dans les conditions définies par la réglementation et par le conseil d'administration l'OPCA 3 +, sur proposition de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie ».

Article 5.2

En vigueur étendu

Dans le domaine de l'apprentissage, les CFA des branches et les établissements partenaires s'engagent à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur mission de transmission des savoir-faire et d'évaluation des compétences, en particulier dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF).

Cet accompagnement visera également le renforcement de la relation d'alternance sur laquelle repose le principe de la formation par la voie de l'apprentissage.

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA des branches s'engagent :

- à organiser les rencontres nécessaires en entreprises comme au CFA ;
- à former systématiquement les maîtres d'apprentissage à leur mission d'évaluation ;
- à leur proposer, chaque année, de participer à une formation spécifique de maître d'apprentissage, organisée par le CFA ou un partenaire régional ;
- à développer les outils qui favorisent la relation d'alternance (livret d'apprentissage enrichi, extranet à disposition des maîtres d'apprentissage...) et qui permettent au maître d'apprentissage de mieux suivre et accompagner la formation de l'apprenti.

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

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

A cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise. Cet objectif pourra notamment être suivi au moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socio-professionnelle et par tranche d'âge.

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

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche professionnelle concernée.

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

Article 7

En vigueur étendu

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation ;
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé ;
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil ;
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation ;
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi ;
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à l'OPCA 3+ de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, par tous moyens appropriés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME-TPE, tels que par exemple :
- l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise, notamment par le biais du recours au dispositif du TSE ;
- l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
- l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
- l'aide à l'ingénierie d'actions de type GPEC ;
- la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels tels que définis à l'article 8 du présent accord.

Dispositifs relatifs à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Elles conviennent de compléter ultérieurement, en tant que de besoin, au sein de chaque branche professionnelle, les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessous développées, pour tenir compte éventuellement d'un accord interprofessionnel complémentaire, sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles existantes relatives à la validation des acquis de l'expérience.

Dans le cadre de leur politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, les partenaires sociaux veilleront à ce que l'OPCA 3 + prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Article 8.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Article 8.2

En vigueur étendu

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

A l'occasion de l'embauche d'un salarié, toute entreprise doit l'informer qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

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

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

A cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Les parties demandent à l'OPCA 3+ de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel.

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

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, formalisé par un écrit dont une copie est remise au salarié, doit permettre de vérifier si la personne :

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

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien biennuel et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA dont elle relève une somme forfaitaire correspondant aux heures ainsi inscrites au CPF.

Article 8.3

En vigueur étendu

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivie en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est également accessible à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

Article 8.4

En vigueur étendu

Toute personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles d'aider dans son orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Dispositions relatives à la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3+

Article 9

En vigueur étendu

Article 9.1

En vigueur étendu

A compter du 1er janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3 + les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies.

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3 + un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3 + un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3 +, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3 +, avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due (1).

(1) Pour l'année 2015, l'appel des contributions se fera avant le 1er mars 2016.

Article 9.2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3 + peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique (1).

A cet effet, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3 + peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre de la contribution formation attribuée à la professionnalisation.

La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur des carrières et matériaux, et du secteur de la céramique.

La CPNE des branches professionnelles concernées établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA. Pour ce qui concerne les CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique, il est proposé de faire évoluer le nombre de contrats d'apprentissage pour arriver à un objectif respectif de 420 contrats pour le secteur des carrières et matériaux de construction et de 60 contrats pour le secteur de la céramique, sur une période de 3 ans.

Par ailleurs et sous réserve de son agrément comme OCTA, l'OPCA 3 + prendra en charge la collecte de la taxe d'apprentissage à compter du 1er janvier 2016.

Les parties signataires de l'accord conviennent de la nécessité de veiller à la formation d'apprentis en particulier pour la préparation des diplômes ou titres de branche enregistrés au RNCP permettant l'accès aux métiers stratégiques des entreprises du secteur des matériaux pour la construction et l'industrie tels que définis dans les études sectorielles emploi-formation régulièrement conduites.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Avant la décision de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3 + d'affecter les fonds aux CFA, la CPNE examine les avis du conseil de perfectionnement des CFA. La section professionnelle prend sa décision sur proposition de la CPNE, sur avis du conseil de perfectionnement des CFA. Cette décision est ensuite validée par le conseil d'administration de l'OPCA 3 +.

Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

Il lui est, en outre, présenté au même moment un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

(1) Voir liste en annexe.

Dispositions diverses

Article 10

En vigueur étendu

Article 10.1

En vigueur étendu

Entrent également dans le champ d'application du présent accord les entreprises procédant à l'extraction et la préparation de silice pour l'industrie.

La liste des activités entrant ainsi dans le champ d'application du présent accord est définie en annexe I dudit accord.

Le présent accord porte mise à jour des dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, qu'il annule et remplace.

Article 10.2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1er janvier 2015.

Les dispositions de l'accord du 15 septembre 2011 continueront toutefois à s'appliquer aux périodes et contrats de professionnalisation engagés avant le 1er janvier 2015.

Article 10.3

En vigueur étendu

Afin de tenir compte du nouveau rôle donné aux CPNE par la loi du 5 mars 2014, les fédérations patronales signataires du présent accord acceptent d'engager, au cours du premier semestre 2015, une négociation paritaire dans leur propre champ d'application professionnel, afin d'actualiser les accords ou usages existants sur le rôle et missions de la CPNE.

Il est par ailleurs convenu qu'au cours du deuxième trimestre 2016, un bilan d'application des dispositions du présent accord sera établi au sein de chaque CPNE de branche, en fonction notamment des données recueillies par l'OPCA 3 +, afin de déterminer éventuellement les modifications qui seraient rendues nécessaires suite à l'application du présent accord.

Article 10.4

En vigueur étendu

Le présent accord a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 10.5

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-II, 7°, du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA 3 + de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises concernées, hors contexte du plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA 3 + de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement

exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

Chaque dossier sera examiné en commission paritaire de période de professionnalisation susvisée à l'article 4.5 du présent accord, ou à défaut, par le conseil d'administration de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie ».

Article 10.6

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 10.7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. (1)

(1) Deuxième alinéa de l'article 10.7 étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Liste récapitulative des activités entrant dans le champ d'application de l'accord interbranches

I. - Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. - Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. - Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. - Services divers (marchands)

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

II. - Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 15. - Matériaux de construction et de céramique

Groupe 15.11 : industries françaises de produits réfractaires :

15.11.01 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.

15.11.02 : produits réfractaires divers en céramique.

15.11.03 : mortiers réfractaires.

Groupe 15.12 : industries françaises du carreau céramique :

15.12.04 : carreaux en grès ou en terre commune.

15.12.05 : carreaux en faïence.

15.12.06 : carreaux en céramique de style mosaïque.

Groupe 15.12 : industries françaises de céramique sanitaire :

15.12.01 : appareils sanitaires en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la poterie :

15.12.03 : articles divers en céramique pour usages techniques.

15.13.03 : vaisselle de ménage en grès ou en terre commune.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la porcelaine :

15.13.01 : vaisselle de ménage en porcelaine.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique.

Groupe 15.13 : industries françaises de la céramique, table et ornementation :

15.13.02 : vaisselle de ménage en faïence.

15.13.04 : articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires).

Groupe 15.04 : producteurs de matières premières pour la céramique et la verrerie :

15.04.01 : pâtes et émaux céramiques.

15.04.02 : argiles.

15.04.03 : terres réfractaires.

Groupe 15.04 : industries françaises du kaolin :

15.04.01 : kaolin.

Groupe 15.04 : industries françaises du feldspath :

15.04.04 : feldspath.

III. - Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Groupe 15.06 : fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts.

Groupe 15.06 : extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux.

Groupe 15.05 : fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (groupe 1506) et leur appartenant.

Sont également expressément visés les sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherche des établissements ci-dessus.

IV. - Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

26.3Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite.

26.4A : fabrication de briques.

26.4B : fabrication de tuiles.

26.4C : fabrication de produits divers en terre cuite.

26.8C : fabrication d'argiles expansées.

V. - Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

26.5C : fabrication de chaux.

En vigueur étendu

Annexe II

Contrats et périodes de professionnalisation

Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA 3+

1. Conformément à l'article 3.6 de l'accord portant mise à jour de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA 3+ des contrats de professionnalisation sont fixés aux montants suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme défini comme prioritaire par la CPNE de la branche, ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ou dans le cadre d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière ;

- 12 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe et interne ;

- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

2. Conformément à l'article 4.4 de l'accord portant mise à jour de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par des périodes de professionnalisation sont fixés aux montants suivants, après avis de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ :

- 25 € pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou de cadre ;

- 12 € pour les autres actions de formation.

En vigueur étendu

Annexe III

Liste des centres de formation d'apprentis établie en application de l'article 9.2 de l'accord du 16 décembre 2014

CFA des industries de carrières et matériaux de construction :

- CFA de Lacrouzette/Bessières : parc économique du Triangle, 130, chemin des Prieurs, route de Montauban, 31660 Bessières, cfa-bessiere@unicem.fr ;

- CFA de Montalieu : 5, rue des Carrières, 38390 Montalieu-Vercieu, cfa-montalieu@unicem.fr ;

- CFA de Louvigné-du-Désert : 5, rue Monseigneur-Gry, 35420 Louvigné-du-Désert, caf-louvigne@unicem.fr.

CFA des industries céramiques :

- CFA céramique Limousin : 7 bis, rue du Général-Cérez, 87000 Limoges, www.formationceramique.com, contact@formationceramique.com ;

- CFA céramique Bourgogne : 5, rue de Laubenheim, 21110 Longchamp, www.formationceramique.com, contact@formationceramique.com.

Lettre d'adhésion du 21 octobre 2004 de la CGT à l'accord interbranches

Lettre d'adhésion de la CGT à l'accord interbranches

En vigueur

Montreuil, le 21 octobre 2004.

La fédération nationale des salariés de la construction CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, service des conventions collectives, 210, quai Jemmapes, 75010 Paris.

Messieurs,

Par la présente, nous vous confirmons que nous adhérons à l'accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

Le secrétaire fédéral.

Accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires

Organisations patronales	L'union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM), agissant au nom des branches professionnelles adhérentes ou associées qui lui sont rattachées ainsi qu'au nom de la fédération de l'industrie du béton ; du syndicat des fabricants d'isolants en laines minérales manufacturées ; du syndicat national des producteurs de silice pour l'industrie ; La confédération des industries céramiques de France, agissant au nom des branches professionnelles qui lui sont rattachées ; La fédération française des tuiles et briques ; Le syndicat français de l'industrie cimentière,
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; Le syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction (SICMA) et le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise des industries céramiques (SCAMIC) CFE-CGC ; La fédération des travailleurs de la céramique, des carrières et matériaux de construction CGT-FO,
Organisations adhérentes	La fédération nationale des salariés de la construction CGT, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 21 octobre 2004 (BO CC 2004-45).

Le contrat de professionnalisation.

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004.

En complément des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles décident les dispositions suivantes :

3.1. Personnes éligibles au contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à 25 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour à l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

3.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Conformément à l'article L. 981-2 du code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 981-7 du code du travail.

3.3. Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ou par accord collectif conclu conformément au code du travail ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

3.4. Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du Smic pour les salariés âgés de moins de 21 ans ;
- 75 % du Smic pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

3.5. Détermination des financements prioritaires par FORCEMAT

1. Dans la limite des fonds affectés chaque année par son conseil d'administration au financement des contrats de professionnalisation, FORCEMAT versera prioritairement une participation financière pour tout contrat de professionnalisation conclu :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP validé par la CPNE de la branche professionnelle ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel mis en place par la branche ;
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance ou de qualité, sécurité, environnement ;
- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation professionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière.

2. Les contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus pourront donner lieu à participation financière de FORCEMAT dans la limite des fonds restant disponibles.

3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge par FORCEMAT

La participation financière de FORCEMAT à chaque contrat y ouvrant droit comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de FORCEMAT.

La période de professionnalisation.

Article 4

En vigueur étendu

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, en leur permettant de se perfectionner professionnellement, d'élargir ou d'accroître leur qualification.

Les modalités de mise en oeuvre de la période de professionnalisation dans les branches entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord sont définies ci-après.

4.1. Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés de tous niveaux dont la qualification est insuffisamment adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui suivent une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés et les salariés victimes d'une maladie professionnelle nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

Pour avoir droit à la période de professionnalisation, les salariés visés ci-dessus doivent en outre :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 12 mois ;
- et ne pas avoir déjà bénéficié d'une action au titre du capital temps formation ou d'une période de professionnalisation depuis moins de 2 années.(1)

4.2. Objet de la période de professionnalisation

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

1. Soit d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP validé par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au code du travail.
2. Soit de participer à une action de formation propre à permettre aux salariés de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou d'accroître leurs compétences, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

A cet effet, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes ;
- acquérir une préformation ou une qualification nouvelle ;
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise ;
- élargir le champ professionnel d'activité ;
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité ;
- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNE de la branche le soin d'adapter, de réviser ou d'actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elles rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en oeuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

4.3. Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur 12 mois au maximum, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience. Toutefois, cette durée peut être inférieure si la formation est réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP, ou dans le cadre d'une action de formation professionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière.

4.4. Participation financière de FORCEMAT aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation

4.4.1. Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées :

- pour partie, par la contribution de 0,5 % versée à FORCEMAT par les entreprises de 10 salariés et plus, et par la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés ;
- pour partie, sur le plan de formation des entreprises.

4.4.2. Donnent lieu prioritairement à une participation financière de FORCEMAT les actions de formation menées soit :

- en vue de l'obtention d'un CQP validé par la CPNE de la branche, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche, ou d'une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés, relevant d'un niveau de classification professionnelle défini par la CPNE de la branche professionnelle ;
- dans des filières professionnelles ou dans des domaines reconnus prioritaires, par la CPNE de la branche professionnelle ;
- en faveur des salariés accédant à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement.

4.4.3. Les actions de formation ne répondant pas aux critères définis ci-dessus donneront lieu à une participation financière de FORCEMAT dans la limite des fonds restant disponibles.

4.4.4. La prise en charge financière par FORCEMAT des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du conseil d'administration de FORCEMAT. Ce dernier définit également les conditions dans lesquelles certaines actions peuvent être plafonnées, en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation ou le coût de ces actions.

4.4.5. Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins 1 mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par FORCEMAT.

Ces demandes sont instruites selon les critères définis par le présent article 4.

En cas d'insuffisance financière, le conseil d'administration de FORCEMAT assure les arbitrages nécessaires.

4.5. Commission paritaire de période de professionnalisation

Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité du conseil d'administration de FORCEMAT, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière par FORCEMAT des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. Elle décide du refus ou de l'acceptation, totale ou partielle, de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4 et aux décisions prises par le conseil d'administration de FORCEMAT, auquel elle rend compte régulièrement de sa mission.

Elle est composée de 4 membres, dont 2 représentants du collège 'employeurs' et 2 représentants du collège 'salariés', désignés, en son sein, par le conseil d'administration de FORCEMAT pour une durée de 2 ans.

NOTA : Arrêté du 20 décembre 2004 :

(1) Texte étendu à l'exclusion :

- des trois derniers alinéas de l'article 4.1 comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 982-1 du code du travail.

Accord du 28 mai 2015 relatif aux missions et à l'organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Signataires	
Organisations patronales	SFIC.
Organisations de salariés	Fédération BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP, section SICMA ; FNSCBA CGT.

En vigueur étendu

Vu l'accord du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, et notamment son article 10.3 stipulant qu'« afin de tenir compte du nouveau rôle donné aux CPNE par la loi du 5 mars 2014, les fédérations patronales signataires du présent accord acceptent d'engager, au cours du premier semestre 2015, une négociation paritaire dans leur propre champ d'application professionnel, afin d'actualiser les accords ou usages existants sur le rôle et les missions de la CPNE »,

Préambule

En vigueur étendu

Instituées par les partenaires sociaux dans le cadre l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, les commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ont vu leur rôle et leur domaine d'intervention s'accroître progressivement par voie conventionnelle, législative et réglementaire, et dernièrement par la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et à la démocratie sociale.

Afin de tenir compte de cet accroissement de compétences, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière conviennent, par le présent accord, de redéfinir le rôle, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'industrie cimentière et d'abroger en conséquence le titre 1er (relatif à la commission nationale paritaire de l'emploi) de l'accord de branche du 16 juin 1971 sur la sécurité de l'emploi, pris en application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière affirment ainsi l'importance du lien emploi/ formation professionnelle dans la préservation et la promotion des savoirs et savoir-faire de la profession et dans la construction d'une GPEC de branche (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). Dans cette perspective, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de se doter d'une instance paritaire dans les conditions qui suivent.

Rôle et missions de la CPNEFP

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions relatives aux CPNEFP définies par voie législative et réglementaire et par voie d'accords nationaux interprofessionnels, la CPNEFP de l'industrie cimentière procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

A ce titre, elle assure les missions suivantes.

1.1. Attributions en matière d'emploi

Suivre les accords collectifs traitant des problématiques d'emploi et de conditions de travail :

- la CPNEFP suit l'application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus, le cas échéant, dans ces accords ;
- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi.

Analyser la situation de l'emploi et des conditions de travail dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :

- la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur des thématiques prédéfinies telles que : effectifs, sécurité ;
- la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de l'emploi et des métiers de la branche et leur évolution prévisible. Il est renvoyé à ce titre aux missions de l'observatoire définies à l'article 1.2 de l'accord précité du 16 décembre 2014.

1.2. Attributions en matière de formation professionnelle

Suivre les accords collectifs traitant des problématiques de qualifications et de formation professionnelle :

- la CPNEFP suit l'application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus, le cas échéant, dans ces accords ;
- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi.

Analyser la situation des qualifications et de la formation professionnelle dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :

- la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur l'état de la formation professionnelle dans la branche ;
- la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de cette situation et son évolution prévisible. Il est renvoyé à ce titre aux missions de l'observatoire définies à l'article 1.2 de l'accord précité du 16 décembre 2014.

Procéder à la définition et à la promotion de la politique de formation professionnelle de la branche, par le biais des attributions suivantes :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans la branche ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment sur les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle des jeunes et des travailleurs handicapés ;
- initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et de tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de

qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP propose aux partenaires sociaux de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche ;

- tenir à jour la liste des certifications de la branche figurant au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- émettre un avis préalable sur les conventions d'objectifs faisant l'objet d'un cofinancement, conclues entre la profession ou l'OPCA qu'elle mandate, d'une part, et l'Etat, les régions, Pôle emploi, le FPSPP, le Fonds social européen ou tous autres partenaires, d'autre part, au titre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi de la branche ;

- établir les formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes ayant vocation à figurer sur la liste de branche prévue à l'article L. 6323-16 du code du travail relatif au compte personnel de formation ainsi que les certifications et habilitations pouvant être inscrites, le cas échéant, à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle en application de l'article L. 335-5 du code de l'éducation ;

- le cas échéant, mettre en œuvre et délivrer, sur mandat du COPANEF (1), la certification relative au socle des connaissances et des compétences professionnelles défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail, adapté aux besoins spécifiques de la branche ;

- déterminer les priorités de la branche en matière de formation professionnelle et, à ce titre, en informer l'OPCA désigné compétent pour la branche dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de formation continue ;

- délibérer sur les montants de prise en charge financière des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et en informer l'OPCA désigné compétent pour la branche, conformément à l'accord interbranches précité du 16 décembre 2014.

(1) COPANEF : comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation.

Organisation de la CPNEFP

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Composition de la CPNEFP

La CPNEFP de l'industrie cimentière comprend :

- délégation syndicale : deux représentants titulaires et deux représentants remplaçants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;

- délégation patronale : un nombre de représentants des employeurs relevant de la branche égal au nombre total des représentants des organisations syndicales précitées.

Chaque titulaire peut se faire remplacer en cas d'impossibilité d'assister à une réunion de la CPNEFP, le remplaçant ne siégeant en conséquence qu'en cas d'absence du titulaire.

Les organisations syndicales précitées doivent informer le secrétariat de la CPNEFP du nom et des coordonnées de leurs représentants titulaires et remplaçants mandatés pour une durée de 2 ans, ainsi que de toute modification des mandats en cours.

La délégation patronale et la délégation syndicale occupent chacune respectivement, par alternance à chaque mandat, la présidence et la vice-présidence de la CPNEFP. Au titre du premier mandat, il est convenu que la présidence est assurée par la délégation patronale et la vice-présidence par la délégation syndicale. Chaque délégation désigne parmi ses membres, à l'occasion de chaque mandat, la personne occupée à exercer l'une des deux fonctions précitées.

2.2. Réunions de la CPNEFP

La CPNEFP se réunit deux fois par an, et en tant que de besoin sur décision conjointe du président et du vice-président, faisant suite, le cas échéant, à une demande de la majorité des membres d'une délégation.

Dans ce dernier cas, la demande doit être adressée par tout moyen écrit au secrétariat de la CPNEFP, à l'attention de la présidence et de la vice-présidence, et indiquer les motivations.

A l'occasion d'une réunion exceptionnelle de la CPNEFP dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, les organisations composant la délégation syndicale pourront organiser une réunion préparatoire, dans la limite de deux représentants par organisation. Cette réunion préparatoire sera adjacente à la réunion de la CPNEFP (le matin si la CPNEFP est réunie l'après-midi du même jour, ou la veille après-midi si la CPNEFP est réunie le lendemain matin).

Le calendrier des réunions biennuelles est fixé chaque année par les membres de la CPNEFP, au titre de l'année suivante. Les ordres du jour de ces réunions biennuelles sont décidés lors de la réunion précédente en tenant compte de l'actualité législative, conventionnelle et sociale en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les convocations aux réunions et documents relatifs sont adressés par le secrétariat de la CPNEFP aux représentants titulaires de la délégation syndicale, à charge pour les titulaires de les transmettre à leurs remplaçants en cas d'impossibilité d'assister à une réunion.

En cas d'empêchement du président, la réunion est présidée par le vice-président.

L'indemnisation des salariés d'entreprises de la branche mandatés par leur organisation syndicale au titre de la participation aux réunions de la CPNEFP et, le cas échéant, aux réunions préparatoires, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par lesdites réunions.

2.3. Délibérations de la CPNEFP

La CPNEFP peut être amenée à se positionner, dans le cadre des missions précitées, par voie de délibération retranscrite dans un compte rendu.

Chaque organisation composant la délégation syndicale dispose d'une voix. La délégation patronale dispose d'un nombre de voix égal à celui de la délégation syndicale.

Les délibérations sont prises à la majorité simple des suffrages exprimés. A cet effet, si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à une réunion de la CPNEFP, le nombre de voix de la délégation patronale sera réduit à due proportion afin d'assurer l'égalité des droits de vote dans chaque délégation.

Le président ne dispose pas de voix prépondérante.

2.4. Secrétariat de la CPNEFP

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SFIC. Il a notamment pour missions :

- d'adresser les convocations aux réunions de la CPNEFP à la délégation patronale et aux représentants titulaires de la délégation syndicale, accompagnées de l'ordre du jour et, le cas échéant, du dossier préparatoire, au minimum 2 semaines avant la réunion ;

- de rédiger les comptes rendus des réunions de la CPNEFP, qui sont cosignés par le président et le vice-président, et de les adresser aux membres de la CPNEFP ainsi que, le cas échéant, auprès des partenaires sociaux de la branche, des entreprises de la branche, des organismes paritaires et des pouvoirs publics concernés ;

- et, de manière générale, d'assurer le bon fonctionnement de la CPNEFP et de ses travaux.

Dispositions finales

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales de la branche de l'industrie cimentière, à savoir :

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

3.2. Durée. - Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

3.3. Notification. - Dépôt. - Extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

3.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

3.5. Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 11 décembre 2015 - art. 1)

Textes parus au JORF

Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 21 »

Paru au JORF du 2020-05-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les stipulations de l'accord du 19 décembre 2018 constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 21 ».

Le 4° de l'article 6.7.3 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/20 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
APE	Activité principale exercée
BEI	Brevet d'enseignement industriel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BP	Boîte postale
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CACES	Certificat d'aptitude à la conduite en sécurité
CAM	Certificat d'aptitude à la manutention
CAO	Conception assistée par ordinateur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CCF	Contrôle en cours de formation
CCNETDAM	Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CEP	Contrat d'étude prospective
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFAO	Conception et fabrication assistée par ordinateur
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CNPE	Comité nationale paritaire de l'emploi
CNPF	Conseil national du patronat français
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
CPF	Compte personnel de formation
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPT	Certificat de préposé au tir
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CUI	Contrat unique d'insertion
DAF	Directeur administratif et financier
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DCG	Diplôme de Comptabilité et de Gestion
DIF	Droit individuel à la formation
DRH	Direction des ressources humaines
DRT	Direction des relations du travail
DSCG	Diplôme Supérieur de Comptabilité et de Gestion
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EPI	Equipement de protection individuel
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETDAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
FNCB	Fédération nationale de la construction et du bois
FO	Force ouvrière
FORCEMAT	Organisme paritaire des matériaux de construction
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
GPAO	Gestion de Production Assistée par Ordinateur
GPEC	Gestion prévisionnelle des em
HSE	Hygiène sécurité environnement
ICPE	Installation classée pour la protection de l'environnement
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IUP	Instituts universitaires professionnalisés
JO	Journal officiel
NAF	Nomenclature d'activités françaises
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
PEE	Plan épargne entreprise
PERCO	Plan d'épargne pour la retraite collective
PGI	Progiciel de gestion intégrée
PME	Petites et moyennes entreprises
PMI	Petite moyenne industrie
PMSS	Plafond mensuel de la sécurité sociale
PV	Procès verbal
QSE	Qualité sécurité environnement
RH	Ressources humaines
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles

Sigle	Définition
RRH	Responsable des ressources humaines
SEVESO	Directive Seveso
SFIC	Syndicat française de l'industrie cimentière
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SSII	Société de services et d'ingénierie en informatique
TPE	Très petite entreprise
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Accident du travail	Indemnisation des maladies et accidents (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 49	12
	Indemnisation des maladies et accidents (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 49	12
Arrêt de travail, Maladie	Indemnisation des maladies et accidents (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 49	12
Astreintes	Compensation des sujétions (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 13	30
	Périodes d'astreinte (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 28	9
	Repos quotidien (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 27	9
Champ d'application	Champ d'application (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 1er	1
Chômage partiel	Aménagement du temps de travail (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 34	10
Congés annuels	Durée du congé annuel payé - Prime de vacances (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 19	7
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 22	8
Indemnités de licenciement	Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 18	7
Maternité, Adoption	Congés exceptionnels pour événements familiaux (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 22	8
	Indemnisation du congé de maternité (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 50	12
	Prendre en compte les conditions et le temps de travail (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 11.6.3	5
Paternité	Prendre en compte les conditions et le temps de travail (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 11.6.3	5
Période d'essai	Embauche et période d'essai (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 16	7
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Rupture du contrat de travail : préavis (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 17	7
Prime, Gratification, Treizieme mois	Durée du congé annuel payé - Prime de vacances (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 19	7
	Gratification de fin d'année (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 43	11
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 8	16
	Prime d'ancienneté (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 7	18
	Prime de vacances (Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018)	Article 2	45
Salaires	Annexe (Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018)		45
	Salaires minima (Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018)	Article 40	11

Liste chronologique

Date	Texte	Page
2004-06-21	Accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie	55
2004-10-21	Lettre d'adhésion du 21 octobre 2004 de la CGT à l'accord interbranches	55
2004-11-30	Accord du 30 novembre 2004 relatif à la formation professionnelle	45
2014-12-16	Accord du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle	46
2015-05-28	Accord du 28 mai 2015 relatif aux missions et à l'organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	58
2018-01-16	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)	40
	Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018	1
2018-03-13	Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018	45
2018-09-25	Accord de méthode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie	40
2019-01-17	Accord de méthode du 17 janvier 2019 relatif au rapprochement des conventions collectives	41
2019-07-11	Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels	43
2020-05-30	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2I »	JO-1
2020-06-02	Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un accord constitutif de l'opérateur de compétences interindustriel « OPCO 2I »	JO-1

Index alphabétique

A

Accord de methode du 17 janvier 2019 relatif au rapprochement des conventions collectives 41
Accord de methode du 25 septembre 2018 en vue d'un rapprochement de la branche chaux avec une branche de l'industrie 41
Accord du 11 juillet 2019 relatif a la fusion des champs conventionnels 43
Accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires au 1er mars 2018 45
Accord du 16 decembre 2014 portant mise a jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au developpement de la formation professionnelle 46
Accord du 16 janvier 2018 relatif a l'enregistrement et l'extension de la convention collective du 16 janvier 2018 en remplacement de la CC du 2 decembre 2012 (brochure n° 3064) 40
Accord du 28 mai 2015 relatif aux missions et a l'organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 58
Accord du 30 novembre 2004 relatif a la formation professionnelle 45
Accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au developpement de la formation professionnelle tout au long de la vie 55
Adhesion 41
Adhesion, Revision, Denonciation 43
Adhesion. - Revision. - Denonciation 44
Annexe 44, 45
Annexe 1 Avenant ouvriers 14
Annexe 2 Avenant ETDAM 17
Annexe 3 Avenant cadres 28
Annexe Tableau recapitulatif des classifications et description des emplois 20, 30
Annexes 54

C

Champ d'application de l'accord 41-43
Chapitre Ier Dispositions generales 1
Chapitre II Droit syndical et instances representatives du personnel 3
Chapitre III Egalite de traitement 4
Chapitre IV Contrats de travail 7
Chapitre IX Retraite et prevoyance 12
Chapitre V Conges, jours feries 7
Chapitre VI Temps de travail 8
Chapitre VII Formation et apprentissage 11
Chapitre VIII Salaires 11
Chapitre X Suspension du contrat de travail 12
Chapitre XI Compte epargne-temps 13
Clause de rendez-vous. - Depot (Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot) 41
Compte epargne-temps 13
Compte personnel de formation (CPF) 47
Conges, jours feries 7
Constitution d'un groupe de travail commun 42
Constitution d'un groupe de travail « chaux » 42
Contrat de professionnalisation 48
Contrats de travail 7
Convention collective du 16 janvier 2018 1
Convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux du 16 janvier 2018 1

D

Date d'application de l'accord 43, 44
Denonciation (Adhesion. - Revision. - Denonciation) 43
Denonciation, revision 41
Depot 40
Depot (Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot) 41
Depot de l'accord 45
Depot et publicite 43, 44
Designation de la branche de rapprochement 41
Designation de la branche des industries de carrieres et materiaux de construction en tant que branche de rattachement 42, 44
Developpement de carriere et promotion (Anciennete. - Developpement de carriere et promotion) 28
Developpement de la formation professionnelle 46
Developpement de la formation professionnelle tout au long de la vie 46, 55
Dispositifs relatifs a l'information et a l'orientation tout au long de la vie professionnelle 51
Dispositions diverses 46, 53
Dispositions finales 59
Dispositions generales 1, 45
Dispositions relatives a la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3+ 52
Droit syndical et instances representatives du personnel 3
Duree 40

E

Egalite de traitement 4
Egalite entre les hommes et les femmes dans l'acces a la formation professionnelle 51
Enregistrement et extension de la convention collective du 16 janvier 2018 en remplacement de la CC du 2 decembre 2012 (brochure n° 3064) 40
Entree en vigueur. - Clause de rendez-vous. - Depot 41
Extension 45

F

Formation et apprentissage 11
Formation professionnelle 45
Fusion des champs conventionnels 43

I

- I. - Parties communes Clauses generales 1
- II. - Annexe 1 Avenant ouvriers 14
- III. - Annexe 2 Avenant ETDAM 17
- Information et regles de prise en charge 43
- IV. - Annexe 3 Avenant cadres 28

L

- La methode de rapprochement 41
- La periode de professionnalisation 57
- La periode de professionnalisation. 57
- Le contrat de professionnalisation 56
- Le contrat de professionnalisation. 56
- Lettre d'adhesion de la CGT a l'accord interbranches 55
- Lettre d'adhesion du 21 octobre 2004 de la CGT a l'accord interbranches 55

M

- Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises 51
- Methode de rapprochement 42, 44
- Methode de travail 42
- Missions et organisation de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 58

N

- Notification de l'accord 43
- Notification et demande d'extension de l'accord 44

O

- Objet 40
- Observatoire prospectif des metiers et des qualifications 46
- Organisation de la CPNEFP 59
- Organisation des collectes 46

P

- Parties communes Clauses generales 1
- Periode de professionnalisation 49
- Preambule 45, 46, 58
- Prime de vacances 45
- Prime de vacances (Duree du conge annuel paye - Prime de vacances) 7

R

- Rapprochement de la branche chauds avec une branche de l'industrie 41
- Rapprochement des conventions collectives 41
- Representativite 41
- Retraite et prevoyance 12
- Revision (Avantages acquis et valeur hierarchique de la presente convention collective. - Revision) 1
- Revision. - Denonciation (Adhesion. - Revision. - Denonciation) 43
- Role et missions de la CPNEFP 58

S

- Salaires 11, 45
- Salaires au 1er mars 2018 45
- Suspension du contrat de travail 12

T

- Temps de travail 8
- Texte de base 1, 45, 46
- Tutorat et maitre d'apprentissage 50

