

Convention collective Industries de la fabrication de la chaux (IDCC 3227) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000037263473. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/industries-de-la-fabrication-de-la-chaux-3227>.

Sommaire

1. I. – Parties communes Clauses générales
2. II. – Annexe 1 Avenant ouvriers
3. III. – Annexe 2 Avenant ETDAM
4. IV. – Annexe 3 Avenant cadres

I. – Parties communes Clauses générales

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Avantages acquis et valeur hiérarchique de la présente convention collective. – Révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (1)

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. (1)

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. (1)

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. (2)

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.

(1) Les stipulations des 1er, 2e et 3e alinéas de l'article 2-1 sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) L'alinéa 4 de l'article 2-1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2254-1 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2.2 — Révision, substitution aux dispositions conventionnelles précédentes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Date d'entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

La présente convention prendra effet au 1er mars 2018.

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

Article 3 — Durée, renouvellement, révision et dénonciation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (1)

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.

(1) L'alinéa 4 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4 — Commissions paritaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Article 4.1 — Commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) Les stipulations de l'article 4-1 sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4.2 — Commission paritaire nationale de négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 laquelle ledit membre expert participe.

(1) Les mots « de négociation » dans l'intitulé de l'article 4-2 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 2232-9 et L. 2261-19 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 4.3 — Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) L'article 4.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 39 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et l'article R. 6332-1 du code du travail, tel qu'il résulte du décret n° 2018-1209 du 21 décembre 2018 relatif à l'agrément et au fonctionnement des opérateurs de compétences, des fonds d'assurance formation des non-salariés et au contrôle de la formation professionnelle.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 5 — Dispositions relatives aux salariés membres des commissions paritaires et au fonctionnement du paritarisme

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Autorisation d'absence pour exercice d'un mandat syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Section syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article 6.3 — Délégué syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Délégués du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Comité d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Hygiène et sécurité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Formation des membres du CHSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Égalité professionnelle entre les salariés des deux sexes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) En l'absence d'accord de méthode prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, l'article 11, qui ne présente pas d'état des lieux récent relatif à la situation comparée des femmes et des hommes et aux écarts éventuels de rémunération, et qui ne prévoit pas de mesures, à son niveau, tendant à assurer l'égalité professionnelle et à remédier aux inégalités constatées dans l'ensemble des domaines prévus par les dispositions légales, est étendu sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 11.1 — Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Établissement du rapport de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Mixité des délégations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Actions de sensibilisation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Suivi

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Le suivi sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Article 11.6 — Orientations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

Les 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 — Développer la mixité et l'accès à la formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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) (1)

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.

(1) L'article 11.6.4 C est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 12 — Égalité de traitement et appointements des jeunes travailleurs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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* (1) 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.

(1) Les termes « de capacité physique normale » à l'article 12 sont exclus de l'extension comme étant contraires à l'article L. 1132-1 du code du travail qui prohibe toute discrimination en raison du handicap.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 13 — Égalité de traitement entre les salariés français et étrangers

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Personnes handicapées

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Chapitre IV Contrats de travail

Article 15 — Notion d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Embauche et période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

a) Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée

La durée de la période d'essai est déterminée par le contrat de travail. La période d'essai correspond à un temps de travail réellement effectué.

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

Toutefois, les parties signataires de la présente convention collective conviennent que :

- la période d'essai des salariés embauchés en contrat à durée indéterminée ne peut pas dépasser, sauf renouvellement :
 - 1 mois pour le personnel ouvrier ;
 - 2 mois pour le personnel ETDAM ;
 - 4 mois pour le personnel cadre.
- cette période d'essai, si cela est prévu dans le contrat de travail, peut être, par accord écrit des deux parties, prolongée comme suit :
 - 1 mois pour le personnel ouvrier ;
 - 1 mois pour le personnel ETDAM ;
 - 2 mois pour le personnel cadre.

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours, pendant ou au terme de la période d'essai, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur aux dispositions du code du travail.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance qui ne peut être inférieur aux dispositions prévues par le code du travail.

b) Salariés embauchés en contrat à durée déterminée

Les salariés embauchés en contrat à durée déterminée sont soumis à une période d'essai fixée dans les conditions prévues par le code du travail.

c) Modifications du contrat de travail

Lorsque l'employeur propose une modification d'un élément essentiel du contrat de travail tel que le changement de qualification, de lieu de travail ou de durée du travail, il en informe le salarié au cours d'un entretien et par écrit (LAR) en précisant qu'il dispose de 1 mois pour répondre.

En cas d'accord du salarié, lesdites modifications font l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 17 — Rupture du contrat de travail : préavis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

En cas de rupture de contrat de travail, la durée du délai-congé réciproque, sauf en cas de force majeure ou de faute grave, ou lourde, est fixée à :

- 3 mois pour les cadres ;
- 1 mois pour les ETDAM, et 2 mois à partir de 2 ans d'ancienneté ;
- 1 semaine pour les ouvriers, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du travailleur. Toutefois, si l'ouvrier a plus de 6 mois, mais moins 2 ans, de présence ininterrompue dans l'entreprise, le délai-congé est de 1 mois. S'il a plus de 2 ans d'ancienneté, le délai-congé est de 2 mois.

Le salarié licencié qui trouve un emploi pendant la période de préavis peut interrompre son service pour occuper immédiatement son nouvel emploi, sans encourir de pénalité ni recevoir d'indemnité compensatrice de préavis pour la période non exécutée.

Le point de départ du délai-congé se situe au lendemain du jour de sa notification.

Pendant la durée du délai-congé, le salarié licencié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi, dans la limite de :

- 50 heures pour les cadres ;
- 35 heures pour les ETDAM et les ouvriers.

Les heures d'autorisation d'absence pour recherche d'emploi seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

En cas de licenciement, ces absences seront indemnisées sur la base du salaire effectif de l'intéressé.

Article 18 — Assiette de calcul de l'indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

L'indemnité de licenciement 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 licenciement,
- 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.

Chapitre V Congés, jours fériés

Article 19 — Durée du congé annuel payé - Prime de vacances

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

La durée des congés est fixée conformément à ces dispositions à 5 semaines, soit 25 jours ouvrés équivalents à 30 jours ouvrables pour 12 mois de présence effective.

Pour les personnes dont le temps de présence effectif est inférieur à 12 mois pendant la période de référence, le congé est calculé proportionnellement à raison de vingt-cinq douzièmes de jour ouvré par mois de présence effectif.

b) Sous réserve que les intéressés aient au moins :

- 15 ans d'ancienneté : 1 jour de congé supplémentaire, dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence⁽¹⁾ , consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 20 ans d'ancienneté : 2 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence⁽¹⁾ , consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 25 ans d'ancienneté : 3 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 3 mois d'absence⁽¹⁾ , consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 30 ans d'ancienneté : 5 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 4 mois d'absence⁽¹⁾ , consécutifs ou non, au cours de la dernière année ;
- 35 ans d'ancienneté : 6 jours de congé supplémentaire dès lors que le salarié a moins de 5 mois d'absence⁽¹⁾ , consécutifs ou non, au cours de la dernière année.

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

c) La cinquième semaine de congés payés est prise en principe en une seule fois, hors de la période conventionnelle des congés qui s'étend dans l'industrie de la fabrication de la chaux du 1er mai au 31 octobre.

d) Il est précisé :

- d'une part, que l'application des dispositions ci-dessus ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réduire les droits aux congés acquis antérieurement à la présente convention par chacun des membres du personnel ;
- d'autre part, que ces nouveaux droits au congé englobent tous les suppléments de congés légaux ou contractuels existants, ayant le même objet, notamment les suppléments accordés pour ancienneté ou charges de famille.

Il est accordé une prime annuelle de vacances d'un montant uniforme qui sera fixé chaque année lors de la négociation annuelle des salaires de la branche.

La prime de vacances est attribuée aux salariés inscrits à l'effectif au 1er janvier de l'année considérée et prenant effectivement leur congé principal continu d'un minimum de 10 jours ouvrés.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paie précédant le départ en congé.

Cette prime est attribuée pro rata temporis du temps réellement travaillé au cours de la période de référence pour l'acquisition des congés payés précédant la prise du congé principal. 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 (pour la part assimilée à du temps de travail effectif et tel que précisé à l'article 59), ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul la prime de vacances. (2)

(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.

(2) Le dernier alinéa de l'article 19 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 20 — Fractionnement du congé payé principal

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Liste des jours fériés légaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Congés exceptionnels pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) L'article 22 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-1, L. 3142-4 modifié et L. 3142-1-1, nouveau du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 23 — Congés sans solde

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) L'article 23 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-62 et L. 1225-63 modifiés du code du travail. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Chapitre VI Temps de travail

Article 24 — Définition de la durée normale de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Contreparties au temps d'habillage et de déshabillage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par l'employeur et que l'habillage et le déshabillage doivent de manière obligatoire être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage 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. (1)

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.

(1) Le premier alinéa de l'article 25 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, qui prévoit des contreparties aux temps d'habillage et de déshabillage si la réglementation, un accord collectif, le règlement intérieur de l'entreprise ou le contrat de travail imposent le port d'une tenue de travail et l'habillage et le déshabillage sur le lieu de travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 26 — Repos dominical et dérogation au repos dominical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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* (1) 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.

(1) *L'article 26 est étendu sous réserve que l'expression « exceptant toutes autres majorations » soit entendue comme se référant aux seules majorations conventionnelles, à l'exclusion des majorations légales.*

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 27 — Repos quotidien

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Périodes d'astreinte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Temps de pause

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes sera accordé au personnel ayant travaillé 6 heures *de manière continue* (2).

(1) *L'article 29 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail, qui prévoit une pause de 20 minutes consécutives.*

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) *Les termes « de manière continue » de l'article 29 sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail qui prévoient l'octroi de la pause au terme de 6 heures de travail, qu'elles soient ou non continues.*

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 30 — Heures de travail prises en compte dans la durée maximale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 effectué.

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 — Durée maximale quotidienne

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Durée maximale hebdomadaire

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 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) L'article 33 est étendu sous réserve d'une part, que la référence à l'article L. 3122-29 soit entendue comme la référence aux articles L. 3122-2 et L. 3122-15 du code du travail et, d'autre part, qu'il soit complété par un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 34 — Aménagement du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Travail par cycle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Repos compensateur de remplacement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Contributions des entreprises à la formation professionnelle continue

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Apprentissage

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 (1)

	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.

(1) La partie C de l'article 38 est étendue sous réserve des dispositions de l'article D. 6222-26 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Chapitre VIII Salaires

Article 39 — Mode de calcul de la rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Salaires minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Les montants des rémunérations minimales conventionnelles font l'objet d'une négociation périodique au niveau de la branche, conformément à la législation en vigueur.

Cette négociation a pour objet de fixer les montants des rémunérations minimales conventionnelles prenant effet selon les dates fixées par les parties signataires de l'accord collectif susceptible d'être conclu à l'issue de cette négociation.

Les accords qui seront conclus en application du présent article seront annexés à la présente convention collective.

Article 41 — Paiement des salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Modification des bases de rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article 43 — Gratification de fin d'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Il sera versé, en fin d'année, une gratification égale à 100 % du salaire de base du mois de novembre de l'année considérée, au pro rata temporis du temps réellement travaillé au cours de l'année. 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 (pour la part assimilée à du temps de travail effectif et tel que précisé à l'article 59), ne sont pas considérés comme une absence pour le calcul de la gratification de fin d'année. (1) (2)

Cette gratification sera distribuée en une seule fois avec le salaire de décembre.

(1) Le premier alinéa de l'article 43 est étendu sous réserve de l'application des dispositions du code du travail, relatives aux périodes assimilées à du temps de travail effectif pour la prise en compte intégrale de ces temps au titre du calcul de la rémunération. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 43 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation (Cass. Soc. 16 février 1994 n° 90-45.916 ; Cass. Soc. 7 novembre 2018 n° 17-15.833) dont il ressort que pour le paiement d'un avantage, toutes les absences, hormis celles qui sont également assimilées à du temps de travail effectif, entraînent les mêmes conséquences sur son attribution. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 44 — Déplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Mise et départ à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 (1)

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.

(1) L'article 45 c est étendu sous réserve du respect des dispositions légales concernant l'indemnité de mise à la retraite et des dispositions de l'article R. 1234-2 du code du travail tel qu'issu du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 46 — Régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Maladies et accidents de la vie privée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Accidents du travail et maladies professionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnisation des maladies et accidents

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) L'article 49 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté, conformément à l'article L. 2251-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 50 — Indemnisation du congé de maternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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.

(1) L'article 50 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-18, L. 1225-19 et L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Chapitre XI Compte épargne-temps

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Salariés bénéficiaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Alimentation du compte

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Report du temps de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Conversion de primes ou indemnités en temps de repos équivalent

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Prime de vacances

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 $(365 \text{ jours} - 52 \text{ week-ends} - \text{le jour de solidarité})/12$.

Article 53.2.2 — Gratification de fin d'année

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Abondement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Tenue du compte épargne-temps

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Utilisation du compte épargne-temps

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Monétisation du compte épargne-temps

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Rémunération du congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Retour à l'emploi à l'issue du congé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Transfert des droits

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Utilisation du compte pour alimenter un plan d'épargne entreprise (PEE) ou interentreprises (PEI), ou un plan d'épargne collectif de retraite obligatoire (PERCO)

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (2)

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.

(1) L'article 1 de l'annexe 1 « Avenant ouvriers » relatif au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail relatif à l'ancienneté requise pour percevoir une indemnité de licenciement.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 1 de l'annexe 1 « Avenant ouvriers » à la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 modifié du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2 — Définition de la durée normale de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 (1) .

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 (2) .

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 (3) .

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) 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 — Travaux salissants ou pénibles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Vêtements de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Mutation dans les emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Promotion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Le personnel ouvrier reçoit une prime d'ancienneté calculée en pourcentage du salaire de base de chacun (primes et accessoires du salaire exclus).

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

Le bénéfice de l'ancienneté et ses avantages restent acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la société, ou une autre société du même groupe.

Article 9 — Régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 ans × 1 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 — Classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (2)

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.

(1) L'article 1 de l'annexe 2 « Avenant ETDAM » relatif au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail relatif à l'ancienneté requise pour percevoir une indemnité de licenciement.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Le troisième alinéa de l'article 1 de l'annexe 2 « Avenant ETDAM » à la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 modifié du code du travail.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 2 — Définition de la durée normale de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Travail de nuit, des dimanches et jours fériés, heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 (1) .

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 (2) .

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 (3) .

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) 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 — Travaux salissants et pénibles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article 5 — Mutation dans les emplois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Promotion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Prime d'ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

La prime d'ancienneté est calculée en pourcentage sur les appointements de chacun (primes et accessoires de salaires exclus) au taux de :

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

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste acquis au personnel qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société, ou une autre société du même groupe.

Article 8 — Frais de déplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article 9 — Régime de prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Forfait annuel en jours ETDAM

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Principes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Modalités d'organisation du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (1) .

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) 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 — Organisation des jours de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Traitement des absences

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

Le droit au repos supplémentaire, est égal à l'écart entre le nombre de jours normalement travaillés (1) 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) 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 12.5 — Modalités de décompte des jours travaillés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Entretien annuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Entrées et sorties en cours de période

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 × 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 × 4 mois, soit 3 jours.

Article 13 — Compensation des sujétions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 – Assistanat 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
Définition 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.

Accès à l'emploi métier 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.
Conditions d'exercice de l'activité 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...).

Administratif

M1601 - Accueil et renseignements
Appellations : - agent/agent(e) d'accueil - standardiste
Définition 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.
Accès à l'emploi métier 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.
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 (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...).
M1605 - Assistantat technique et administratif
Appellations : - assistant/assistante chef de projet - chargé/chargée de voyages en entreprise - secrétaire technique - secrétaire technique bureau d'études
Définition 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.
Accès à l'emploi métier 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.
D1401 - Assistantat commercial
Appellations : - assistant/assistante export - assistant administratif et commercial/assistante administrative et commerciale - assistant commercial/assistante commerciale - secrétaire commercial/commerciale - technicien/technicienne administration des ventes
Définition 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.
Accès à l'emploi métier 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...
M1608 - Secrétariat comptable
Appellations : - secrétaire comptable
Définition 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.

Accès à l'emploi métier 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... Il est également accessible avec un BEP en secrétariat complété par une expérience professionnelle. La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur...) et de logiciels de comptabilité/gestion est requise.
M1607 – Secrétariat
Appellations : – secrétaire administratif/administrative – secrétaire généraliste
Définition 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. Peut prendre en charge le suivi complet de dossiers (contrats de maintenance des équipements, de la structure...). Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (bac professionnel, technologique...) à bac + 2 (BTS...) en secrétariat, bureautique. Il est également accessible avec un BEP dans le secteur tertiaire complété par une expérience professionnelle dans le secteur. La pratique d'une ou plusieurs langues étrangères peut être requise. La maîtrise de l'outil bureautique (traitement de texte, tableur,...) et des outils de communication (Internet, messagerie,...) est exigée.
M1604 – Assistantat de direction
Appellations : – assistant/assistante de direction – attaché/attachée de direction – secrétaire de direction
Définition 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...). Organise et coordonne les informations internes et externes, parfois confidentielles, liées au fonctionnement de la structure. 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...). Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT...) en assistantat de direction, secrétariat trilingue, assistantat de gestion. Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel, technologique...) en secrétariat complété par une expérience professionnelle. Un complément de formation de niveau Licence en droit, gestion comptable ou langues peut permettre d'accéder à des postes à responsabilité. La pratique d'une ou plusieurs langue(s) étrangère(s) est requise.
N1303 – Intervention technique d'exploitation logistique
Appellations : – assistant/assistante logistique – chef magasinier/magasinière – logisticien/Logisticienne
Définition 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. Peut participer à la réalisation d'opérations logistiques et intervenir sur un domaine spécialisé (gestion des stocks, approvisionnement...). Peut coordonner l'activité d'une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un diplôme de niveau bac (professionnel) à bac + 2 (BTS, DUT) en transport et logistique. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans le secteur du transport et de la logistique sans diplôme particulier. 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). 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. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être demandée.
Conditions d'exercice de l'activité 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...). 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. Elle peut s'exercer en horaires décalés, les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes. Le port d'équipements de protection (chaussures de sécurité, gants, casque...) peut être requis.

Commercial

D1407 – Relation technico-commerciale
Appellations : – technico-commercial/technico-commerciale

Définition Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente. Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.
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 technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.
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
Appellations : – technicien 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, 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.

Laboratoire

H1503 - Intervention technique en laboratoire d'analyse industrielle
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
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.
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 (radiochimie...) ou des vaccinations particulières (hépatite, leptospirose...) peuvent être requises selon la nature des analyses effectuées.
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.

Achats

M1101 - Achats
Appellations : – acheteur/acheteuse – acheteur/acheteuse junior – acheteur industriel/acheteuse industrielle
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.

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.
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.

Informatique

I1401 - Maintenance informatique et bureautique
Appellations : - agent/agente de maintenance en informatique - technicien/technicienne de maintenance en informatique
Définition Effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux...), selon les règles de sécurité et la réglementation. Peut conseiller, former et assister les utilisateurs (sur site, par télémaintenance, 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/animatrice 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/animatrice en hygiène sécurité environnement (HSE) - animateur/animatrice 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 — Définition

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (2)

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.

(1) L'article 2 de l'annexe 3 « Avenant Cadres » prévoyant le versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail relatif à l'ancienneté requise pour percevoir une indemnité de

licenciement.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

(2) Le sixième alinéa de l'article 2 de l'annexe 3 « Avenant Cadres » à la convention collective est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 1234-2 modifié du code du travail.
(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 3 — Définition de la durée normale de travail effectif

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Ancienneté. - Développement de carrière et promotion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Frais de déplacements

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article 6 — Frais de déménagement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Indemnité en cas de départ à la retraite du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 ans × 1 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 — Classifications

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 — Forfait annuel en jours des cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Principes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Modalités d'organisation du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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. (1)

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) 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 — Organisation des jours de repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 (1) 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) 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 — Modalités de décompte des jours travaillés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Entretien annuel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Entrées et sorties en cours de période

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 : $0,75 \times 6$ mois soit 4,5 jours.

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

Article 12.7 — Rémunération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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 — Compensation des sujétions

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er mars 2018

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	260 à 300
DRH	300 à 350
Resp.de la gestion des RH	260 à 300
Responsable de la gestion du personnel	260 à 300
Responsable des relations sociales	260 à 300
Responsable des RH	260 à 300
Responsable paie et administration du personnel	260 à 300
Relation technico-commerciale – D1407	
Responsable TC	260 à 300
Ingénieur commercial	260 à 300
Cadre technico-commercial	260 à 300
Ingénieur technico-commercial	260 à 300
Management en force de vente – D1406	260 à 300
Chef de secteur des ventes	260 à 300
Chef des ventes	260 à 300
Délégué régional des ventes	260 à 300
Directeur des ventes	260 à 300
Responsable de la force de vente	260 à 300
Responsable des ventes	260 à 300
Responsable des ventes zone export	260 à 300
Responsable régional/régionale des ventes	260 à 300
Management et gestion de produit – M1703	260 à 300
Assistant chef de produit	260 à 300
Chef de produit	260 à 300
Responsable de produit	260 à 300
Ingénieur produit	260 à 300
Chef de marché	260 à 300
Stratégie commerciale – M1707	
Directeur commercial	280 à 400
Responsable commercial	280 à 325
Directeur commercial export	280 à 325
Animateur régional	260 à 300
Marketing – M1705	
Responsable marketing	280 à 325
Assistant et support technique client – H1101	
Ingénieur support technique	260 à 300
Responsable support technique clients	260 à 300
Direction de laboratoire d'analyse industrielle – H1501	
Ingénieur d'analyse industrielle	260 à 300
Chef de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300
Directeur de labo d'analyse industrielle	280 à 325
Responsable de laboratoire d'analyse industrielle	260 à 300

Achats – Direction des achats – M1102	
Coordinateur des achats	260 à 300
Directeur des achats	280 à 325
Ingénieur achats	260 à 300
Responsable achats	260 à 300
Chef de service achats	260 à 300
Informatique – Direction des systèmes d'information – M1803	
Coordinateur informatique	260 à 300
Chef de projet informatique	280 à 325
Responsable informatique	280 à 325
Directeur Informatique	300 à 325
Management et ingénierie études, recherches et développement industriel – H1206	
Chef de projet études industrielles	260 à 300
Responsable BE	260 à 300
Directeur BE en industrie	280 à 325
Ingénieur de BE en industrie	260 à 300
Dessinateur projeteur	260 à 300
Management et ingénierie d'affaires H1102	
Chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle	260 à 300
Ingénieur de projet d'affaires en industrie	260 à 300
Responsable de projet d'affaires en industrie	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	280 à 325
Responsable développement process	280 à 325
Responsable méthodes et process	280 à 325
Management et ingénierie qualité industrielle – H1502	
Ingénieur assurance qualité en industrie	260 à 300
Responsable QSE en industrie	260 à 300
Responsable service qualité industrie	260 à 300
Management et ingénierie HSE industriels – H1302	
Directeur HSE	280 à 325
Ingénieur HSE	260 à 300
Responsable environnement hygiène sécurité en industrie	260 à 300
Maintenance production logistique – Management et ingénierie de maintenance industrielle – I1102	
Ingénieur d'entretien en maintenance industrielle	260 à 300
Ingénieur travaux neufs en maintenance industrielle	260 à 300
Responsable de maintenance industrielle	260 à 300
Responsable de maintenance et travaux neufs en industrie	260 à 300
Management et ingénierie gestion industrielle et logistique – H1401	
Ingénieur de gestion de la production	260 à 300
Responsable gestion de production	260 à 300
Responsable supply chain en industrie	260 à 300
Supply chain manager en industrie	260 à 300
Management et ingénierie de production – H2502	
Directeur de fabrication	260 à 300
Directeur de production	260 à 300
Directeur industriel	325 à 400
Ingénieur de fabrication	260 à 280
Ingénieur de production	260 à 280
Ingénieur process de production	260 à 280
Resp.de fabrication	260 à 280
Resp.de production	260 à 280
Resp.de l'unité de production industrielle	280 à 350
Conception et organisation de la chaîne logistique – N1301	
Ingénieur logistique	260 à 300
Responsable logistique	260 à 300
Directeur logistique	260 à 300
Géologie carrière – Études géologiques – F1105	
Ingénieur géologue	260 à 300
Direction et ingénierie d'exploitation de gisement et de carrières – F1203	
Chef de carrière	260 à 300
Responsable d'exploitation de gisements de carrières	260 à 300
Direction – Direction de grande entreprise – M1301	
Directeur filiale	300 à 400
Directeur de région	300 à 400

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 debgestion - 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
Définition 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. Peut être en charge de la gestion des ressources humaines. Peut définir et mettre en place une politique de recouvrement.
Accès à l'emploi métier 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. Une connaissance du secteur d'activité de l'entreprise peut être demandée. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.
Conditions d'exercice de l'activité 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...). Elle varie selon le secteur (commerce, industrie, services de l'État...) et l'organisation de la structure (filiale, succursale, PME...).
M1701 - Administration des ventes

Appellations : – responsable administratif/administrative des ventes
Définition Organise ou réalise la gestion des contrats de vente depuis la réception des commandes jusqu'à la livraison des produits chez le client. Réalise l'interface entre les clients, les services internes (commercial, production, planification...) et les intervenants externes (transporteurs...) de l'entreprise. Peut définir des conditions de vente avec des clients. Peut commander des matières premières. Dirige un service.
Accès à l'emploi métier 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. 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 d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (production, logistique, commercial, comptable...).
K1903 – Défense et conseil juridique
Appellations : – fiscaliste – juriste d'entreprise – juriste fiscaliste – responsable fiscal/fiscale – responsable juridique – responsable de service contentieux et recouvrement
Définition Conseille et informe des personnes physiques ou morales en matière juridique et judiciaire, établit des actes juridiques et effectue la gestion de contentieux. 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.
Accès à l'emploi métier 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...). La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, est requise.
Conditions d'exercice de l'activité 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...). Elle varie selon la structure (cabinet, entreprise,...) et la fonction (avocat, juriste, responsable contentieux...). La rémunération peut être constituée d'un fixe, de commissions ou d'honoraires négociés.

Ressources humaines

M1503 – Management des ressources humaines
Appellations : – chef du personnel – directeur/directrice des ressources humaines -DRH – responsable de la gestion des ressources humaines – responsable de la gestion du personnel – responsable des relations sociales – responsable des ressources humaines (RRHn) – responsable paie et administration du personnel
Définition 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...). 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.
Accès à l'emploi métier 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. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, 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,... en relation avec différents services et intervenants. (comptabilité, communication, direction, représentants du personnel, organismes chargés de l'emploi...). Elle varie selon le secteur (grande distribution, santé,...) et la taille de la structure (PME/PMI, grande entreprise...).

Commercial

D1407 – Relation technico-commerciale
--

Appellations : – cadre technico-commercial/technico-commerciale – ingénieur commercial/ingénieure commerciale – ingénieur technico-commercial/ingénieure technico-commerciale – responsable technico-commercial/technico-commerciale
Définition Prospecte une clientèle de professionnels, propose des solutions techniques selon les besoins, impératifs du client et négocie les conditions commerciales de la vente. Peut coordonner une équipe commerciale et animer un réseau de commerciaux.
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 technique scientifique ou industriel complété par une formation commerciale. Il est également accessible avec une expérience professionnelle dans un secteur technique (électricité, bâtiment...) sans diplôme particulier. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.
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...).
D1406 – Management en force de vente
Appellations : – 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
Définition Organise et suit l'activité de la force de vente selon la politique commerciale de l'entreprise. Négocie et suit les contrats grands comptes. Coordonne une ou plusieurs équipes de commerciaux.
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'école de commerce...) dans le secteur, complété par une expérience professionnelle dans la vente. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.
Conditions d'exercice de l'activité 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.
M1703 – Management et gestion de produit
Appellations : – assistant/assistante chef de produit – chef de marché – chef de produit – ingénieur/ingénieure produit – responsable de produit
Définition 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. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier 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. 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 d'entreprises industrielles, commerciales, de sociétés de services... en relation avec différents services (production, commercial, marketing, recherche et développement...). Elle varie selon le type de produits (industriels, services...).
M1707 – Stratégie commerciale
Appellations : – directeur commercial/directrice commerciale – directeur commercial/directrice commerciale export – animateur commercial – responsable commercial/commerciale
Définition Définit et met en œuvre la stratégie commerciale de l'entreprise selon des objectifs de rentabilité économique. Dirige un service et coordonne une équipe. Peut organiser et développer l'activité commerciale à l'international ou un type de vente en e-commerce.

Accès à l'emploi métier 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. 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. La pratique d'une langue étrangère, en particulier l'anglais, peut être requise.
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, en relation avec différents services et intervenants (production, marketing, études, clients grands comptes, fournisseurs...).
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, 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.

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.
Accès à l'emploi métier 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. 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, commerciales, de sociétés de services en relation avec différents services (marketing, production, services généraux, logistique,...) et en contact avec les fournisseurs. Elle implique des déplacements fréquents et un éloignement du domicile de plusieurs jours.

Informatique

M1803 - Direction des systèmes d'information
Appellations : - chef de projet informatique - directeur/Directrice informatique - responsable des systèmes informatiques - responsable informatique
Définition 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. 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. Supervise et pilote des projets en systèmes d'information.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, master professionnel, diplôme d'ingénieur...) en informatique ou télécoms. 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. La pratique de l'anglais est requise. 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.
Conditions d'exercice de l'activité 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...). 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). Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes.

Bureau d'études

H1206 - Management et ingénierie études, recherche et développement industriel
Appellations : - chef de projet études industrielles - directeur/directrice de bureau d'études en industrie - ingénieur/ingénieure de bureau d'études en industrie
Définition 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. Définit des moyens, méthodes et techniques de valorisation et de mise en œuvre des résultats de recherche. Peut superviser et coordonner un projet, une équipe, un service ou un département.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (master professionnel, diplôme d'ingénieur...) dans un secteur technique (mécanique, électronique...) ou scientifique (physique, chimie...). Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle. La pratique de l'anglais est exigée.

Conditions d'exercice de l'activité 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...). Elle varie selon le secteur d'activité (aéronautique, chimie, électronique...), le mode d'organisation et le type produits développés. L'activité peut s'effectuer en salle blanche, en zone à atmosphère contrôlée. 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.
H1102 – Management et ingénierie d'affaires
Appellations : – chef de projet d'affaires d'ingénierie industrielle – ingénieur/ingénieure de projet d'affaires en industrie – responsable de projet d'affaires en industrie
Définition Réalise le montage, le pilotage et le suivi d'une affaire à forte valeur technique et financière (produits, équipements, installations, prestations, solutions). 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. Peut superviser une équipe d'ingénieurs, de chargés d'affaires industrielles ou une équipe projet.
Accès à l'emploi métier 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. La pratique de l'anglais 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 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
Appellations : – technicien supérieur/technicienne supérieure en automatisme
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.
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.
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...).
H1402 – Management et ingénierie méthodes et industrialisation
Appellations : – ingénieur/ingénieure méthodes et process – responsable développement process – responsable méthodes et process
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.
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.

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 astreintes. Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (chaussures de sécurité, casque...) peut être requis.
H1502 – Management et ingénierie qualité industrielle
Appellations : – n ingénieur/ingénieure assurance qualité en industrie – n responsable du service qualité en industrie – n responsable qualité sécurité environnement (QSE) 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.
H1302 – Management et ingénierie hygiène sécurité environnement (HSE) industriels
Appellations : – directeur/directrice hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) – ingénieur/ingénieure hygiène, sécurité et environnement en industrie (HSE) – responsable environnement-hygiène-sécurité en industrie
Définition 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. Peut coordonner une équipe. Peut diriger un service.
Accès à l'emploi métier 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...). Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans ces secteurs complété par une expérience en industrie. Une habilitation peut être requise pour la réalisation d'audits. La pratique de l'anglais peut être exigée.
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 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...). Elle peut impliquer des déplacements. 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. Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes. Le port d'équipements de protection individuelle (EPI) (casque, chaussures de sécurité...) peut être requis.

Maintenance production logistique

I1102 – Management et ingénierie de maintenance industrielle
Appellations : – 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
Définition 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. Peut diriger un service à spécialités hétérogènes en termes de maintenance (mécanique, électricité, électronique, automatisme, hydraulique, pneumatique...).

Accès à l'emploi métier 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...). Il est également accessible avec un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience professionnelle en maintenance industrielle ou en production. Des habilitations (électriques, radioprotection...) peuvent être requises. La pratique de l'anglais peut être requise.
Conditions d'exercice de l'activité 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. 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. 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.
H1401 – Management et ingénierie gestion industrielle et logistique
Appellations : – ingénieur/ingénieure de gestion de la production – responsable gestion de la production – responsable supply chain en industrie – supply chain manager en industrie
Définition 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. Peut diriger une équipe ou un service et en gérer le budget.
Accès à l'emploi métier 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. Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) dans les mêmes secteurs, complété par une expérience professionnelle. 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. 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, de bureaux d'études et d'ingénierie, en relation avec différents services et intervenants (production, achat, commercial, qualité, clients, fournisseurs, société de transport...). 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...). Elle peut impliquer des déplacements sur site et être soumise à des astreintes.
H2502 – Management et ingénierie de production
Appellations : – 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
Définition 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. Peut encadrer une équipe ou un service et en gérer le budget. Peut encadrer d'autres services connexes à la production (maintenance, qualité...).
Accès à l'emploi métier 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. Il est également accessible à partir d'un diplôme de niveau bac + 2 (BTS, DUT) complété par une expérience professionnelle dans le secteur. La pratique de l'anglais est requise. La maîtrise de l'outil informatique (progiciels de gestion de données) peut être requise.
Conditions d'exercice de l'activité 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...). 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. Elle peut s'effectuer les fins de semaine, jours fériés, de nuit et être soumise à des astreintes.
N1301 – Conception et organisation de la chaîne logistique
Appellations : – directeur/directrice logistique – ingénieur/ingénieure logistique – responsable logistique

Définition 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. 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). Peut être spécialisé dans une phase : approvisionnements (logistique amont), distribution (logistique aval). Peut diriger une équipe ou un service logistique.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2, diplôme d'ingénieur, école de commerce...) en transport, logistique, gestion, commerce. Il est également accessible avec un bac + 2 (BTS, DUT) ou une Licence professionnelle, complété par une expérience professionnelle en transport et logistique. 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 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, évènementiel...). Elle peut impliquer des déplacements. 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.

Géologue Carrière

F1105 - Études géologiques
Appellations : - n Ingénieur/Ingénieure géologue
Définition Étudie les données géologiques, géophysiques de sols, sous-sols, gisements et analyse leurs caractéristiques (compositions, natures, risques géologiques, potentiels...). Peut suivre et contrôler l'exploitation de ressources naturelles. Peut coordonner une équipe.
Accès à l'emploi métier Cet emploi/métier est accessible avec un master (M1, M2...) en géologie, dans les secteurs technique ou scientifique. 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. 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 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...). Elle peut impliquer des déplacements et un éloignement du domicile de plusieurs jours ou mois. Elle varie selon le secteur (pétrolier, mines, travaux publics...) et le type d'intervention (exploration, prospection, exploitation...). Elle peut s'exercer les fins de semaine, jours fériés et être soumise à des astreintes. Le port d'équipements de protection (gants, lunettes, chaussures de sécurité...) est requis.
F1203 - Direction et ingénierie d'exploitation de gisements et de carrières
Appellations : - chef de carrière - responsable d'exploitation de gisements et de carrières
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, travaux publics. 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.
M1301 - Direction de grande entreprise ou d'établissement public
Appellations : - directeur/directrice de filiale
Définition 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. Peut gérer un établissement public spécifique (administratif, industriel et commercial, scientifique et technologique...).
Accès à l'emploi métier 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. Son accès dans les établissements publics s'effectue par nomination des instances de l'État. 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 commerciales, industrielles, de sociétés de prestations, d'établissements publics en relation avec différents interlocuteurs (clients, ministères, partenaires, directeurs régionaux...).

Elle peut varier selon le statut de la structure (entreprise privée, Établissement Public à caractère administratif,...).