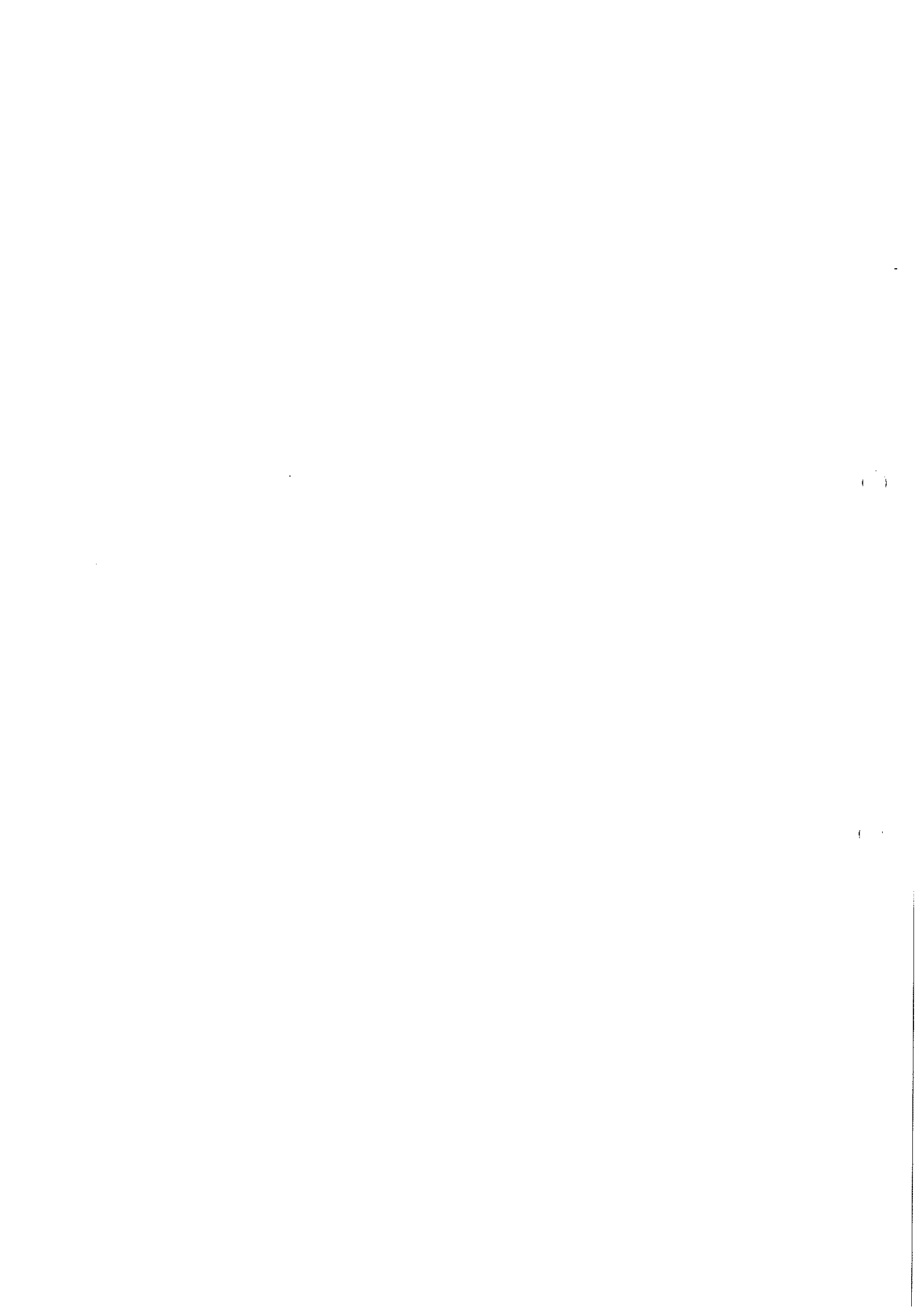




Convention collective des
industries de la Métallurgie
de
Belfort/Montbéliard

25 juillet 2008




PRÉAMBULE

La présente convention est conclue le 25 juillet 2008 au terme d'une négociation entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

La présente convention annule et remplace l'ensemble des dispositions de la précédente convention collective non étendue des Industries Métallurgiques, Métalliques et Mécaniques (et des Industries qui s'y rattachent) du Territoire de Belfort et des régions limitrophes conclue le 28 mars 1955.


L'extension de la nouvelle convention doit permettre d'ouvrir le bénéfice des avantages qu'elle prévoit à tous les salariés des entreprises relevant de son champ d'application. Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, seront informées par les parties signataires de son extension dès publication de l'arrêté d'extension.

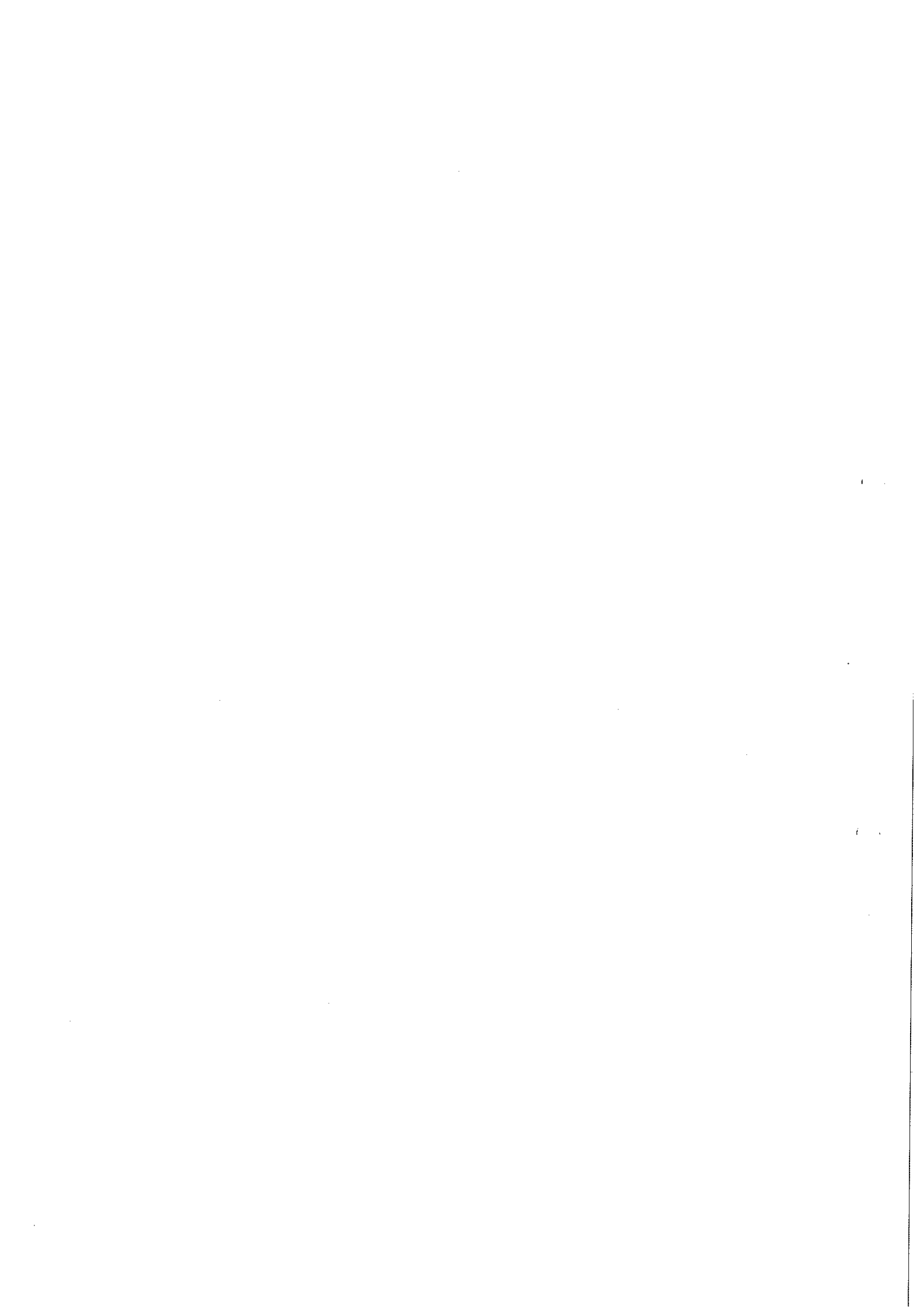
 1
59 OK

11

12

DISPOSITIONS GENERALES

OK  PI
scj



Art 1: Champ d'application

1.1 Entreprises visées

La présente convention règle les rapports entre employeurs et salariés des Industries Métallurgiques, et des Métiers de la Métallurgie du Territoire de Belfort et de l'arrondissement de Montbéliard, à l'exception des cantons de Maîche et du Russey.

Entrent dans le champ d'application de la présente convention, les entreprises dont l'activité est comprise dans l'accord national du 16 janvier 1979 modifié par avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992, définissant le champ d'application des accords nationaux de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe I.

1.2 Salariés visés

Les clauses de la présente convention s'appliquent aux salariés des établissements visés à l'alinéa ci-dessus même s'ils ne ressortent pas directement par leur profession à la métallurgie.

Art 2: Dispositions antérieures

L'application, de la présente convention n'a pas en elle-même, pour effet de modifier les dispositions plus favorables aux salariés en vigueur dans les entreprises.

Art 3: Droit syndical et liberté d'opinion

Les partenaires sociaux signataires reconnaissent la liberté mutuelle d'opinion, ainsi que le droit pour les employeurs et pour les salariés d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu des articles L 2111-1 et suivants (anciens articles du titre 1^{er} du livre IV du code du travail).

L'entreprise étant un lieu de travail :

- Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses du salarié, son éventuel handicap physique, sa nationalité, ses origines ethniques ou sociales, ses moeurs ainsi que son appartenance à l'un ou l'autre sexe, pour arrêter leur décision en matière d'embauchage, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de qualification et de classification, d'avancement, de mutation, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline et de licenciement.
- Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses de leurs collègues de travail, leur éventuel handicap physique, leur nationalité, leurs origines ethniques ou sociales, leurs moeurs ainsi que l'appartenance à l'un ou l'autre sexe.
- Les parties signataires veilleront à la stricte observation des engagements ci-dessus et interviendront auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect.

2
PS
OK

Si l'une des parties conteste le motif d'une sanction envisagée ou prise à l'encontre d'un salarié, comme constituant une violation du droit syndical ou de la liberté d'opinion ci-dessus rappelés, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.
L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Art 4: Autorisations d'absences

4-1 Absence pour congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur syndicat, des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés appelés statutairement à siéger aux congrès ou assemblées officielles de leurs organisations.

Ces salariés sont tenus d'informer leurs employeurs de leur participation à ces réunions afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences.

4-2 Absence pour détention de mandat

Par ailleurs des autorisations d'absences seront accordées aux salariés désignés pour participer comme membres aux réunions des organismes officiels, mixtes ou paritaires interprofessionnels sur présentation de leur convocation ainsi que pour participer comme membres à des commissions officielles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Pour ces différentes absences, les demandes d'autorisation devront être déposées dans le délai d'une semaine, sauf circonstances exceptionnelles.

Sauf dispositions législatives ou réglementaires particulières, ces absences ne seront pas rémunérées et seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

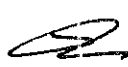
Art 5: Commissions paritaires de la métallurgie

Les commissions paritaires de branche décidées entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la métallurgie seront composées chacune de deux délégations :

- la délégation salariale sera constituée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau national;
- la délégation patronale sera constituée d'un nombre de représentants équivalent à celle de la délégation salariale.

Le temps passé en commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sera assimilé à du temps de travail effectif et sera indemnisé comme tel.

Une convocation sera adressée à chaque participant dans un délai suffisant.

 3
PS
OK

Afin de faciliter la bonne marche de l'entreprise et de réduire les gênes éventuelles occasionnées par ces absences, les salariés sont tenus d'informer leur employeur une semaine à l'avance de leur participation à ces commissions.

Art 6: Panneaux d'affichage

Les communications syndicales sont affichées librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les panneaux d'affichage, en nombre suffisant, sont mis à la disposition de chaque organisation syndicale. Ils seront apposés à l'intérieur de l'établissement dans les endroits, de préférence, proches de ceux de la direction, ou suivant des modalités fixées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations syndicales d'ordre professionnel.

Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux, ou être de nature à apporter une perturbation illicite dans la marche de l'entreprise.

Les textes seront simultanément communiqués à l'employeur, lequel ne dispose d'aucun droit de contrôle préalable.

Art 7: Affichage au moyen des NTIC

7.1 Un accord d'entreprise peut autoriser la mise à disposition des publications et tracts de nature syndicale, soit sur un site syndical mis en place sur l'intranet de l'entreprise, soit par diffusion sur la messagerie électronique de l'entreprise. Dans ce dernier cas, cette diffusion doit être compatible avec les exigences de bon fonctionnement du réseau informatique de l'entreprise et ne doit pas entraver l'accomplissement du travail.

L'accord d'entreprise définit les modalités de cette mise à disposition ou de ce mode de diffusion, en précisant notamment les conditions d'accès des organisations syndicales et les règles techniques visant à préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Par ailleurs, les adresses des messageries électroniques des salariés ne sauraient être utilisées à d'autres fins que celles prévues par l'accord d'entreprise.

7.2 En l'absence d'accord d'entreprise, l'envoi de tracts ou de publications de nature syndicale est autorisé exclusivement sur les adresses électroniques professionnelles des représentants et élus du personnel.

7.3 Les procès-verbaux de CE et de CHSCT, une fois approuvés, ainsi que les accords d'entreprise négociés, pourront être portés à la connaissance de l'ensemble du personnel par la voie de la messagerie électronique de l'entreprise.

Art 8: Représentants du personnel

Le statut, la mission des représentants du personnel et leur indemnisation sont fixés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

L'exercice de la fonction de représentant ne peut être une entrave à son évolution de carrière et à l'amélioration de sa rémunération.

Chaque représentant continuera à travailler normalement dans son emploi et suivant l'horaire de celui-ci. Le temps passé en réunion avec la direction, et sur convocation de celle-ci, ne sera pas compté dans les heures de délégation et sera considéré comme temps de travail effectif.

Les représentants du personnel ne peuvent en aucun cas être licenciés pour l'exercice normal de leurs fonctions de représentants. Tout licenciement reconnu judiciairement motivé par cette seule cause entraînera de plein droit la réintégration.

Art 9: Délégués du personnel

Conformément aux articles L 2313-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 422-1 et suivants du code du travail), les délégués du personnel ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres lois et règlements concernant la protection sociale, l'hygiène et la sécurité, ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables à l'entreprise.

Dans les établissements comprenant 5 à 10 salariés, un délégué titulaire et un délégué suppléant pourront être élus si la majorité des salariés le demande. Il sera alloué dans ce cas 5 heures par mois au délégué titulaire pour l'exercice de sa mission.

Art 10: Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales et culturelles gérées ou contrôlées par les comités d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois en vigueur, article L 2321-1 du code du travail (anciens articles L 431-1 et suivants du code du travail).

Par accord d'entreprise, il pourra être constitué un comité d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Ses modalités de fonctionnement seront définies par le dit accord en conformité avec celles prévues par la loi pour les entreprises de plus de 50 salariés.

Art 11: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

PS
5
OK
509

Les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment pour leur mise en place, leur fonctionnement et leurs attributions, sont mises en application conformément aux textes législatifs et réglementaires en vigueur (articles L 4611-1 et suivants du code du travail, anciens articles L 236-1 et suivants du code du travail)

Ce comité a pour rôle de contribuer à la prévention et à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises dans ces matières.

Art 12: Elections professionnelles

12.1 Préparation des élections professionnelles :

La préparation et le déroulement des élections des représentants du personnel s'opèrent conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Sous réserve d'un accord d'entreprise, le protocole d'accord préélectoral pourra prévoir des modalités particulières de vote, telles que notamment le vote par voie électronique, le télé-vote ou le data-vote.

Le protocole d'accord préélectoral devra notamment organiser le vote par correspondance.

12.2 Bureau de vote :

Sauf dispositions particulières prévues par le protocole d'accord préélectoral, chaque bureau électoral est composé de deux électeurs : le plus jeune et le plus âgé ayant accepté préalablement.

La présidence appartiendra au plus âgé.


Les membres du bureau assistent au déroulement du scrutin et procèdent au dépouillement des bulletins.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la Direction 24 heures à l'avance, un candidat ou un membre du personnel, pour assister aux opérations électorales. Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations électorales ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Art 13: Egalité des chances

Les employeurs respecteront les dispositions législatives et réglementaires en vigueur en matière d'embauchage ; de plus ils s'engagent à mettre en œuvre des politiques visant à favoriser l'égalité des chances entre tous les salariés de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions législatives, l'âge, le sexe, l'origine, la situation de famille, les opinions, le handicap d'un postulant qui présente toutes les aptitudes requises ne sauraient constituer en soi des obstacles à la prise en considération de sa candidature.

6

PJ
JL9
OK

Les conditions d'emploi et de travail des personnes handicapées seront conformes aux dispositions législatives et réglementaires.

L'appartenance à l'un ou l'autre sexe ne doit pas être un critère de différenciation entre les salariés en matière de rémunération et de classification. Chacun bénéficie des mêmes conditions de promotion.

Il sera également tenu compte des priorités de réembauchage d'origine législative ou réglementaire applicables à certains salariés.

Art 14: Equilibre entre vie professionnelle et personnelle

Les parties signataires invitent les entreprises à développer les mesures favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, notamment l'adaptation du temps de travail ou de l'organisation du travail, dont le temps partiel choisi, la recherche d'horaires adaptés et le travail à domicile.

Art 15: Evolution de carrière

Les parties contractantes étant animées du désir de voir favoriser l'évolution de carrière dans l'entreprise, en cas de vacance ou de création de poste, les employeurs feront appel de préférence et dans toute la mesure du possible, au personnel de l'entreprise ayant fait acte de candidature pour un poste supérieur.

Avant sa promotion définitive, le salarié pourra être soumis à une période probatoire dont la durée sera déterminée par accord des parties. Dans le cas où la période probatoire ne serait pas satisfaisante, la réintégration du salarié se fera en priorité sur son ancien emploi ou dans un poste identique ou similaire. Par similaire, les parties entendent des niveaux identiques de rémunération, classification et qualification.

Les employeurs mettront également tout en oeuvre pour assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière.

Les mesures tendant à assurer cette égalité professionnelle porteront notamment sur l'accès à la formation professionnelle, la promotion professionnelle et les conditions de travail. Les femmes se voient attribuer, des conditions équivalentes à celles des hommes en matière de classification, de rémunération, de promotion, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

Art 16: Appel de préparation à la défense nationale

Tout salarié ou apprenti homme ou femme, âgé de 16 à 25 ans, qui doit participer à l'appel de préparation à la défense nationale, bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de la rémunération, elle est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé principal.

Concernant les salariés exerçant une activité dans la réserve opérationnelle ou ayant souscrit un engagement à servir dans cette réserve, leurs absences sont réglées

conformément aux dispositions des articles L 3142-65 et suivants du code du travail (ancien article L 122-24-5 du code du travail).

Art 17: Emploi des jeunes de moins de 18 ans

Les conditions particulières de travail des jeunes salariés dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

Les jeunes de moins de 18 ans percevront une rémunération équivalente aux autres salariés de l'entreprise employés sur un poste similaire et dans des conditions de travail identiques.

Les jeunes salariés de moins de 18 ans liés par un contrat d'apprentissage sont régis par des règles propres conformément aux articles L 6211-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 115-1 et suivants) et R 6222-2 et suivants du code du travail (anciens articles R 116-1 et suivants du code du travail) et aux dispositions de l'accord national du 15 mars 2001 modifié par l'accord national du 25 février 2003 relatif aux contrats ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Art 18: Travailleurs handicapés

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Les employeurs s'efforceront de faciliter l'accès à l'emploi et aux évolutions de carrière pour les personnes handicapées en privilégiant l'aménagement des postes de travail et la mise en œuvre d'actions de formation professionnelle adaptées.

Les employeurs s'efforceront de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés victimes d'un accident de travail ou de la vie et justifiant de ce fait d'un handicap reconnu.

Dans le but de leur permettre de bénéficier des mesures adaptées à leur situation, les travailleurs handicapés peuvent faire reconnaître leur statut de travailleur handicapé et en informer leur employeur.

Les parties signataires rappellent que le handicap ne peut constituer une discrimination à l'embauche et un motif de licenciement.

Art 19: Période des congés

La période des congés s'étend au moins du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Elle peut être étendue dans les entreprises ou les établissements par accord collectif ou par décision de l'employeur, après consultation des délégués du personnel.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture totale ou partielle de l'établissement, les dates d'arrêt et de reprise du travail seront déterminées après avis du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel.

Elles seront portées à la connaissance du personnel le plus tôt possible et au maximum au moins deux mois avant la fermeture.

En cas de fermeture de l'établissement, l'employeur s'efforcera d'occuper les salariés qui bénéficient d'un congé inférieur à la période d'arrêt de l'établissement.

Les salariés qui ne remplissent pas les conditions requises pour bénéficier de la totalité du congé pendant la fermeture de l'établissement (en raison, par exemple d'une ancienneté trop faible) peuvent prétendre individuellement aux allocations de chômage partiel déduction faite des journées ou des indemnités compensatrices de congés payés dont ils ont pu bénéficier pendant la période de référence (article R 5122-10, ancien article R 351-52 du code du travail).

Lorsque les congés seront pris par roulement, les dates seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et des délégués du personnel.

La date du congé de chaque salarié sera arrêtée, sauf accord particulier et individuel, au plus tard, un mois avant la date prévue pour le début de ce congé. L'ordre de départ devra en particulier tenir compte de la situation de famille des bénéficiaires et de la durée de leurs services chez l'employeur. Si les conjoints sont salariés de la même entreprise, l'employeur permettra une prise commune du congé principal d'au moins deux semaines.

Dans les cas exceptionnels, à la demande de l'employeur et après accord du salarié, la modification des dates de congés moins d'un mois avant la date initialement prévue, ouvre droit au remboursement sur justification des frais qui auront été la conséquence directe de cette modification.

Si un salarié se trouve par suite de maladie ou d'accident dans l'impossibilité de prendre son congé à la date fixée il aura la faculté de le prendre dans une période s'étendant jusqu'au 31 décembre. Néanmoins s'il se trouve dans l'impossibilité de prendre son congé dans ces conditions et pour les raisons indiquées ci-dessus l'indemnité compensatrice correspondant à son congé serait alors versée ou la prise des congés acquis reportée.

Art 20: Durée des congés

La durée du congé est fixée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il pourra être dérogé individuellement à l'interdiction d'une durée de congés pris en une seule fois excédant 24 jours ouvrables pour les salariés justifiant de contraintes géographiques particulières. (Article L 3141-17 du code du travail, ancien article L 223-8)

Le fractionnement du congé principal est régi par les règles législatives en vigueur.

Art 21: Indemnisation du congé

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par l'intéressé pendant la période de référence, sans toutefois que cette indemnité soit inférieure au salaire qu'aurait gagné l'intéressé s'il avait travaillé pendant la durée de son congé.

9
PS
3<9
OK

Dans le cas d'absences résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail qui sont dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, cette période d'un an sera considérée comme ayant donné lieu à rémunération sur la base du salaire que l'intéressé aurait gagné s'il avait travaillé suivant l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant son absence.

Art 22: Participation, intéressement, PEE

Les employeurs s'efforceront d'associer leurs salariés à la vie économique et aux résultats de l'entreprise par la mise en place notamment des systèmes de participation, d'intéressement, de plans d'épargne d'entreprise conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur (articles L 3311-1 et suivants du code du travail, anciens art L 441-1 et suivants du code du travail).

Art 23: Durée du travail - Heures supplémentaires

La durée hebdomadaire du travail et la répartition de celle-ci seront réglées conformément aux dispositions législatives ou réglementaires en vigueur pour les industries de la métallurgie, ainsi que par les dispositions de la présente convention.

Les heures supplémentaires, définies par application de la législation en vigueur relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont majorées conformément aux dispositions législatives ; ces majorations portent sur le salaire effectif.

Art 24 : Travail à temps partiel

Le statut des salariés à temps partiel est régi par l'accord national du 7 mai 1996 modifié.

Le travail à temps partiel est un travail d'une durée inférieure à la durée légale ou à la durée du travail de référence de l'entreprise, de l'établissement, de l'atelier, de l'équipe ou du service dans lequel le salarié est occupé pour le cas où celle-ci est inférieure à la durée légale. Cette durée est appréciée sur la semaine, sur le mois ou sur l'année.

Les salariés à temps plein bénéficient d'une priorité d'emploi pour occuper un emploi à temps partiel dans l'établissement ou l'entreprise, et les salariés à temps partiel bénéficient d'une priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants.

Conformément à l'article L 3123-11 du code du travail (ancien article L 212-4-5 du code du travail), les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits légaux et conventionnels que les salariés à temps plein, sous réserve des modalités d'adaptation spécifiques compte tenu notamment du volume de leur horaire de travail.

Les modifications du contrat de travail liées à la durée du travail ne peuvent être imposées, mais doivent faire l'objet d'un accord des parties, formalisé par un avenant au contrat de travail.

Art 25: Maternité

Les conditions particulières de travail des femmes enceintes dans les industries des métaux sont réglées conformément à la loi.

A défaut d'accord d'entreprise relatif aux conditions de travail des femmes enceintes, l'employeur, sur les recommandations du médecin du travail et après consultation du CHSCT, prendra toutes dispositions d'aménagement des conditions de travail (notamment déplacements, aménagements de poste...) permettant de préserver la santé des femmes enceintes.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article L 1225-4 du code du travail (ancien article L 122-25-2 du Code du Travail), et, dans les conditions précisées par cet article, la suspension du travail par la femme enceinte pendant son congé de maternité ne peut être une cause de rupture, par l'employeur, du contrat de travail.

Les mères allaitant leur enfant disposeront d'une demi-heure le matin et d'une demi-heure l'après-midi, dans les conditions prévues aux articles L 1225-30 (anciens articles L 224-2) et R 1225-5 du code du travail (ancien article R 224-1 du Code du Travail).

Les femmes en état de grossesse résiliant leur contrat de travail seront à leur demande dispensées d'observer le délai de préavis.

En cas de changement de poste conformément aux dispositions des articles L 1225-7 et L 1225-9 et 1225-10 (anciens articles L 122-25-1 et L 122-25-1-1 du code du travail), l'intéressée bénéficiera dans son nouveau poste de la garantie de sa rémunération mensuelle effective.

Le temps passé aux visites prénatales sera payé comme temps de travail dans la limite de trois heures par consultation.

Art 26: Hygiène et sécurité

L'obligation de sécurité est une obligation commune de résultat.

26.1 Engagements de l'employeur :

Les employeurs s'engagent, en liaison avec le CHSCT ou à défaut les délégués du personnel, à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail. Ils veilleront à favoriser l'intégration de la sécurité dans la conception des procédés de travail, notamment par le choix des produits et des machines utilisés et à privilégier la protection collective par rapport à la protection individuelle. Ils sont tenus envers les salariés d'une obligation générale de sécurité. Les chefs d'établissement doivent ainsi prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés de l'établissement, y compris ceux des entreprises extérieures.

L'entretien des dispositifs et moyens d'hygiène et de sécurité spécifiques imposés par l'employeur sera assuré par l'entreprise (notamment vêtements de travail et EPI).

26.2 Engagements des salariés :

Les salariés s'engagent à se conformer aux règles et instructions de sécurité établies dans l'entreprise et en particulier à utiliser les dispositifs de sécurité ou de prévention collectifs ou individuels mis à leur disposition. Ils s'engagent par leur comportement à ne pas mettre en danger leur intégrité physique et mentale et celle des autres salariés de l'entreprise.

26.3 Prime d'insalubrité

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'assainir les postes de travail présentant un caractère d'insalubrité, mais conviennent également que l'attribution d'indemnités ou de primes d'insalubrité ne constitue pas la solution aux problèmes d'hygiène et de sécurité ; ainsi, les entreprises appliquant toujours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les dispositions de l'accord du 24 juin 1946 relatif à la prime d'insalubrité, s'engagent à ouvrir des négociations visant à recenser lesdits postes de travail et à déterminer les actions à mettre en œuvre.

En tout état de cause, l'application de la présente convention ne peut avoir pour effet la suppression d'usages plus favorables existants dans l'entreprise.

Art 27: Hygiène alimentaire

Les employeurs seront tenus de respecter les dispositions législatives et réglementaires en vigueur concernant l'alimentation sur les lieux de travail.

Les signataires s'emploieront à développer la restauration d'entreprises et le chèque déjeuner.

Art 28: Services médicaux et sociaux au travail

Les dispositions législatives et réglementaires fixent les conditions d'organisation et de fonctionnement des services médicaux et sociaux du travail, notamment la désignation du médecin du travail.

Le médecin du travail intervient notamment en ce qui concerne les visites d'embauche, les examens médicaux périodiques, les visites de reprise et la surveillance en liaison avec le Comité d'Hygiène et de Sécurité, des conditions d'hygiène et de sécurité dans le travail; il est obligatoirement consulté pour l'élaboration de toute nouvelle technique de production. Il a libre accès aux lieux de travail et exerce une action sur le milieu de travail pour toutes les questions relatives aux conditions de travail, d'hygiène de sécurité et des conditions de travail conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les salariés sont tenus de se soumettre aux examens médicaux prévus par la législation. Le temps nécessité par ces visites et examens, y compris les examens complémentaires, sera, pris prioritairement sur les heures de travail des salariés. Pour les salariés travaillant

de nuit ou en horaire de fin de semaine, la visite médicale sera planifiée en tenant compte des spécificités de ces horaires. La visite médicale ne pourra donner lieu à retenue de salaire, et sera rémunérée comme temps de travail normal lorsque celle-ci se déroule en dehors de l'horaire de travail du salarié.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens, sauf lorsqu'ils sont à l'initiative du salarié, sont pris en charge par l'entreprise. (article R 4624-28 ancien article R 241-53 du code du travail).

Art 29: Formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de l'importance de la formation dans le développement de l'emploi, par l'évolution professionnelle des salariés, l'adaptation de leurs compétences avec celles nécessaires dans l'entreprise et le développement de leur employabilité sur le marché de l'emploi.

La formation et le perfectionnement professionnel, notamment leurs modalités d'organisation et de fonctionnement, sont définis par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur, notamment l'accord national du 20 juillet 2004.

En vue de favoriser la promotion telle qu'elle est envisagée à l'article 15, l'employabilité et le développement des compétences de leurs salariés, les employeurs faciliteront l'accès à la formation et au perfectionnement professionnel de ces derniers.

Les parties signataires reconnaissent le rôle de la Commission Paritaire Territoriale pour l'Emploi (CPTÉ) dans le domaine de la formation professionnelle.

Les Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) seront développés et suivis par les organisations syndicales signataires de l'accord national les concernant.

Art 30: Apprentissage

Les organisations signataires attachent une attention particulière à l'accès à l'emploi des jeunes et à l'acquisition de compétences par la formation en apprentissage.

Les apprentis seront soumis aux dispositions générales et réglementaires, régissant l'apprentissage (articles L 6211 et suivants, anciens articles L 115 et suivants et articles D 6222-27 et D 6222-27, ancien article D 117-1 et suivants du code du travail) ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi.

Ils bénéficieront des mêmes avantages sociaux que les autres salariés de l'entreprise sous réserve du respect des dispositions particulières applicables à l'apprentissage.

Le temps passé en apprentissage dans une entreprise est comptabilisé pour le calcul de l'ancienneté dans cette entreprise.

Art 31: Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une Commission paritaire d'interprétation. Toute difficulté d'interprétation des dispositions de la présente convention collective pourra être soumise à la Commission paritaire d'interprétation.

31.1 Organisation de la Commission

La Commission paritaire d'interprétation est composée comme suit :

- pour la partie salariés, un titulaire et un suppléant par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la convention collective, désignés par leurs organisations respectives ;
- pour la partie employeurs, un ou plusieurs titulaires et suppléants, sans que le nombre total de titulaires et de suppléants puisse excéder le nombre total de titulaires et de suppléants représentant la partie salariés.

Les membres de la Commission sont désignés par leurs organisations respectives pour une durée de quatre ans à compter de la signature de la présente convention collective. En cas de départ d'un membre titulaire ou suppléant de la Commission, l'organisation concernée effectuera une nouvelle désignation pour la durée du mandat restant à courir.

Seuls les titulaires siègent aux réunions de la Commission. Le suppléant siège, en cas d'absence du titulaire.

Les représentants des organisations – de salariés ou d'employeurs – signataires de la présente convention collective siègent avec voix délibérative. Chacune de ces organisations dispose d'une voix.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de la présente convention collective siègent avec voix consultative.

31.2 Fonctionnement de la Commission

Le secrétariat et le fonctionnement de la Commission paritaire d'interprétation sont assurés par la Chambre syndicale patronale.

La Commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, sur convocation de la Chambre syndicale patronale.

Sur la demande conjointe d'au moins un titulaire de la partie salariés et d'au moins un titulaire de la partie employeurs, la Commission peut décider d'entendre la ou les parties ayant sollicité l'interprétation d'une disposition de la présente convention.

La Commission doit émettre son avis dans un délai maximum de deux mois à compter de sa saisine.

Si l'unanimité entre les titulaires ayant voix délibérative n'a pu être obtenue, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs.

Lorsque la commission a émis un avis à l'unanimité des représentants des signataires de la présente convention collective, un procès-verbal, signé par ceux-ci, est dressé et a,

rétroactivement, la même valeur que les clauses de la présente convention collective. A ce titre, cet avis unanime est soumis aux règles de notification et de publicité prévues par la loi pour l'entrée en vigueur des conventions et accords collectifs de branche.

Art 32: Conciliation

Il est dans l'intention des parties signataires de rechercher et faciliter, dans la mesure de leurs moyens, le règlement des différends collectifs, nés de l'application de la présente convention, pouvant se présenter dans les entreprises.

A cet effet, les différends qui n'auraient pu être résolus sur le plan des entreprises pourront être soumis à la Commission Paritaire de Conciliation prévue ci-après, qui siègera, selon le cas, soit à Belfort, soit à Montbéliard.

32.1 Composition de la Commission Paritaire de Conciliation :

Elle comprendra un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention et un nombre égal de représentants employeurs. Ces représentants seront choisis par chaque organisation sur une liste établie par elle pour un an.

32.2 Fonctionnement de la Commission Paritaire de Conciliation :

Elle devra se réunir et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours à dater du jour où sa convocation aura été demandée, à la requête de la partie la plus diligente. Cette demande de convocation sera faite par lettre recommandée adressée au Président de la Chambre syndicale patronale, lettre qui devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend. La Commission entendra les parties en cause (employeur et salariés) et s'efforcera de trouver un règlement au différend qui les oppose.

32.3 Décisions de la Commission Paritaire de Conciliation :

Lorsqu'un accord majoritaire est intervenu devant la Commission de Conciliation, un procès-verbal en est dressé sur le champ et s'applique à toutes les parties en cause. Si les parties n'ont pu être mises d'accord, ou en cas de refus d'application de l'une des parties, le procès-verbal de non conciliation sera dressé en précisant les points sur lesquels le différend persiste.

Ces procès-verbaux seront signés par un représentant de chaque délégation et signifiés sans délai aux parties.

La non comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à sa demande.

Art 33: Durée de la convention

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

A compter de son entrée en vigueur, les parties contractantes s'engagent à se réunir tous les cinq ans afin d'envisager l'opportunité de renégocier la convention collective.

Chacune des parties contractantes à la faculté de dénoncer la convention avec un préavis de 3 mois.

Art 34: Révision de la convention collective

Chaque organisation signataire a la faculté de demander la révision de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera communiquée en même temps à toutes les autres organisations signataires.

La partie présentant une demande de révision devra l'accompagner de l'énoncé des modifications ou additions qu'elle désire voir inclure à la convention.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle de la convention, les autres parties pourront se prévaloir du même droit, et, en conséquence, feront connaître aux organisations signataires les modifications qu'elles désirent y voir apporter.

Les pourparlers sur les demandes ainsi présentées s'engageront dans le plus court délai.

Les clauses de la présente convention resteront néanmoins en vigueur jusqu'à l'application du texte révisé.

Chaque organisation signataire ne peut formuler plus d'une demande de révision sur une période de 12 mois consécutifs.

Art 35: Date d'application

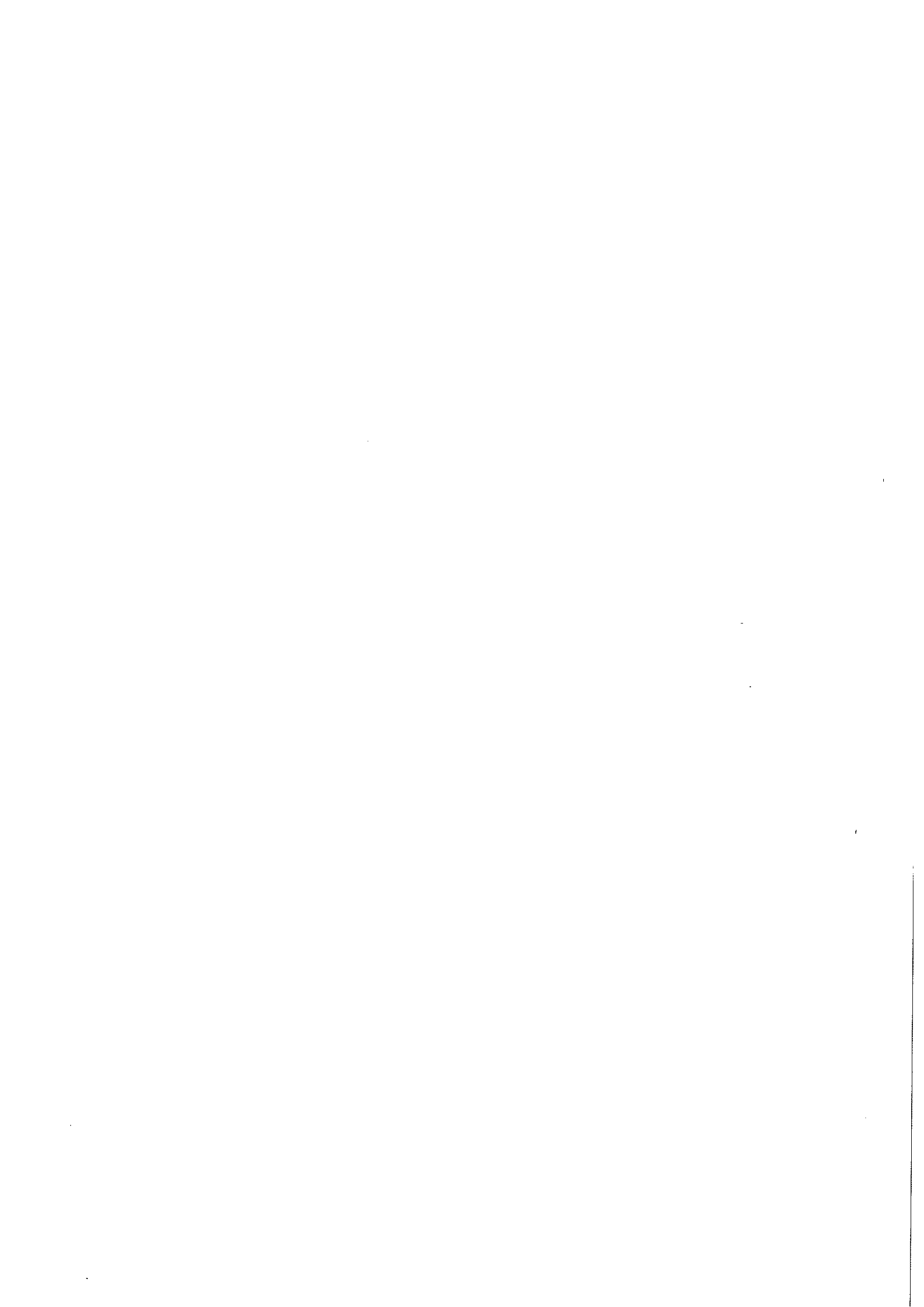
La présente convention entrera en vigueur le lendemain du jour du dépôt qui en sera fait auprès du service compétent.

Art 36: Dépôt de la convention

Conformément aux dispositions de l'article L 2261-1 du code du travail (ancien article L 132-10 du code du travail), la présente convention et ses annexes feront l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail du Territoire de Belfort et d'une remise au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Belfort. Elles seront communiquées pour information à la direction départementale du travail du Doubs et au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Montbéliard.

**AVENANT
« MENSUELS »**

PS
529
OK



Art 37: Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial des présentes dispositions particulières.

Dans les articles suivants, les ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise sont désignés sous le vocable unique « mensuels » à défaut de précisions contraires.

Les apprentis sont soumis aux dispositions du présent avenant, sauf pour les dispositions générales et réglementaires relevant des articles L 6211 du code du travail (anciens articles L 115 et suivants et articles D 6222-26 et D 6222-27 anciens articles D 117-1 et suivants du code du travail), ainsi qu'aux dispositions de l'accord national métallurgie du 15 mars 2001 relatif aux contrats de travail ayant pour objet de favoriser l'insertion dans l'emploi;

Sont exclus :

- les cadres régis par la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 modifiée ;
- les VRP bénéficiant du statut légal prévu aux articles L 7311 et suivants du code du travail (anciens articles L 751-1 et suivants du code du travail) et des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 3 octobre 1975;
- les travailleurs à domicile dont le statut est régi par les articles L 7411-1 et suivants du code du travail (anciens articles L 721-1 et suivants du code du travail).

Art 38: Ancienneté

38.1 Contrat de travail en cours

Pour la détermination de l'ancienneté ouvrant droit aux garanties prévues en faveur des salariés par la présente convention collective, il sera tenu compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le salarié en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur, même dans une autre société.

38.2 Contrats de travail antérieurs

Sauf interruption d'une durée supérieure à 2 ans consécutifs, l'ancienneté acquise à l'issue du contrat précédent l'embauche sera reprise.

38.3 Contrats de travail temporaires

Pour la détermination de l'ancienneté, il sera tenu compte de la durée totale des contrats de travail temporaire réalisés dans l'entreprise au cours des 6 mois précédents l'embauche.

Art 39: Période d'essai

Une période d'essai peut être prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai initiale ne peut être supérieure à :

- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux I, II et III ;
- 2 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V ;

Pour les salariés classés aux niveaux IV et V, la période d'essai initiale est renouvelable une fois pour une durée égale sous réserve d'un accord préalable écrit entre les parties.

Ces durées s'expriment en mois calendaires.

Toute absence ou suspension du contrat de travail, reportera d'autant de jours ouvrés le terme de la période d'essai initialement fixée.

Art 40: Rémunération

La rémunération mensuelle de base est établie pour une durée mensuelle moyenne de travail calculée en appliquant le rapport 52/12^{ème} à la durée légale hebdomadaire ou à une durée équivalente.

La rémunération est adaptée à l'horaire contractuel du salarié (Temps partiel, forfaits, VSD, etc.).

Tout dépassement d'horaire donne lieu au paiement des majorations afférentes à ces heures, calculées conformément à la loi et à la présente convention collective.

Art 41: Rémunérations minimales annuelles effectives

Les rémunérations minimales annuelles brutes effectives applicables à chacun des échelons ou coefficients de la classification en vigueur, sont fixées par des barèmes négociés annuellement par voie d'avenant.

Ces rémunérations minimales annuelles brutes effectives sont celles au-dessous desquelles aucun salarié, pour une classification donnée, ne peut être rémunéré.

Ces montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

La rémunération annuelle effective tient compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, conformément à l'assiette de calcul du SMIC.

Art 42: Indemnités de panier

Les salariés effectuant leur journée en travail posté ou continu bénéficient d'une indemnité de panier pour chaque poste complet effectué d'au moins 5 heures consécutives.

Le montant minimum des indemnités de panier de jour et de nuit sont fixées par avenant à la présente convention collective.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 43: Heures exceptionnelles du dimanche, des jours fériés et de nuit

Sont considérées comme heures exceptionnelles du dimanche, de jour férié, de nuit, celles qui sont exécutées exceptionnellement pour un travail urgent ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité de l'entreprise.

Les heures de travail des dimanches et des jours fériés légaux sont définies de 0h à 24h desdits jours.

Les heures travaillées dans ces conditions, lorsqu'elles sont justifiées par les dérogations légales, donnent lieu aux majorations minimales suivantes :

43.1 Les dimanches et jours fériés lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail ces jours-là :

- 25 % s'il s'agit d'heures supplémentaires déjà majorées de 50 %
- 40 % dans les autres cas

43.2 La nuit (entre 21 heures et 6 heures) lorsque l'horaire hebdomadaire ne comporte pas de travail de nuit: 20 %.

Ces majorations seront en outre accordées aux salariés qui, après avoir fait leur journée normale, prolongeront leur travail au-delà de 21 heures, pour toutes les heures de travail, quel que soit leur nombre, effectuées après 21 heures.

Ces mêmes salariés percevront l'indemnité de panier de nuit, à l'exclusion ou en remplacement de toute autre indemnité de panier, prévue à l'article 42, s'ils prolongent d'au moins une heure leur travail après 21 heures.

Ces majorations pour travail du dimanche, des jours fériés et de nuit sont indépendantes des majorations au titre des heures supplémentaires et porteront comme celles-ci sur le salaire effectif.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 44: Travail en équipes continues

Dans les entreprises organisées selon un cycle de travail en continu, c'est-à-dire 24h sur 24 et 7 jours sur 7, le personnel travaillant en équipes continues bénéficie d'une majoration de 20% accordée pour les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures, à condition que leur nombre soit au moins égal à 5 heures;

Cette majoration ne peut se cumuler avec les avantages particuliers accordés aux travailleurs de nuit (dans le cadre de l'accord national spécifique à la métallurgie ou par l'effet de la loi) et aux équipes de suppléance.

Pour apprécier si les indemnités et majorations prévues ci dessus sont perçues par les intéressés, il sera tenu compte des avantages particuliers déjà accordés dans les entreprises, soit sous forme de primes d'équipes, soit sous toute autre forme, même lorsqu'ils sont intégrés au salaire, que ces avantages aient été ou non étalés sur deux ou trois postes.

Dans les cas où ces avantages seraient inférieurs à ceux des articles prévus ci-dessus, ils seront complétés en conséquence.

Art 45: Indemnité de rappel

Une indemnité de rappel sera allouée à tout salarié rappelé pour les besoins de l'entretien ou des travaux urgents, en dehors de son horaire de travail.

Cette indemnité sera égale à :

- 1- Dans le cas où le salarié n'a pas encore quitté l'établissement : une demi heure de son salaire mensuel de base.
- 2- Dans le cas où le salarié a quitté l'établissement :
 - une heure et demie de son salaire mensuel de base ;
 - deux heures de ce même salaire, si le travail demandé exige sa présence au cours des heures de nuit (entre 21 heures et 6 heures);
 - trois heures de ce même salaire, si le rappel a lieu le dimanche ou un jour férié.

L'indemnité de rappel se cumule avec la rémunération du temps travaillé et, le cas échéant, avec les majorations prévues à l'article 43.

Cette indemnité spécifique ne peut pas se cumuler avec celle résultant de dispositions propres à un régime d'astreinte institué dans l'entreprise en application des articles L 3121-5 et suivants du code du travail (ancien article L 212-4 bis du code du travail).

Art 46: Prime d'ancienneté

Il est attribué une prime d'ancienneté aux mensuels comptant 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise, celle-ci s'ajoutant à la rémunération de base.

Cette prime est calculée en appliquant à la rémunération minimale hiérarchique du coefficient dans lequel est classé l'intéressé les taux suivants :

3%	après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
4%	après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
5%	après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
6%	après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
7%	après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
8%	après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
9%	après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
10%	après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
11%	après 11 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
12%	après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
13%	après 13 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
14%	après 14 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
15%	après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et supporte de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

La prime d'ancienneté doit figurer à part sur le bulletin de paie.

Dans le cadre d'un accord de réduction du temps de travail conclu avant l'entrée en vigueur de la présente convention, pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de la prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la valeur du point en vigueur, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Art 47: Congés sans solde

Sur sa demande, tout salarié obtiendra:

47.1 Congés électoraux

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, des congés non rémunérés de durée déterminée, seront accordés aux salariés qui feront acte de candidature aux élections à l'Assemblée Nationale, au Sénat, au Parlement Européen, au conseil municipal dans les communes de plus de 3500 habitants, au conseil régional, et au conseil général. (Article L 3142-56 du code du travail, ancien article L 122-24-1 du code du travail)

47.2 Congés pour convenance familiale

- un congé non rémunéré de 3 jours pour soigner un enfant malade ou accidenté à la charge du salarié ou 5 jours pour l'enfant âgé de moins d'un an ou si le salarié assume seul la charge de 3 enfants sur présentation d'un certificat médical.
- de même tout salarié dont l'enfant à charge est victime d'une maladie, d'un accident ou d'un handicap grave et nécessitant la présence d'une personne à ses côtés, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale conformément aux dispositions de l'article L 1225-62 du code du travail (ancien article L 122-28-9 du code du travail).

47.3 Congés de solidarité internationale

Conformément à l'article L 3142-32 du code du travail (ancien article L 225-9 du code du travail), tout salarié a droit à un congé non rémunéré de 6 mois au maximum pour participer à une mission pour le compte d'une association à objet humanitaire ou pour le compte d'une organisation internationale dont la France est membre.

En dehors des cas ci-dessus énumérés, des congés sans solde de durée déterminée (par exemple : congés de solidarité nationale, sécurité civile, pompiers volontaires,...) peuvent également être accordés après entente avec la direction.

A l'issue de ces différents congés, leurs bénéficiaires sont assurés de retrouver leur emploi dans les conditions antérieures, ou à défaut, un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Art 48: Rappel en cours de congé

Le salarié rappelé par son employeur et l'acceptant, au cours de son congé payé pour les besoins du service aura droit, en plus des jours dont il n'a pu bénéficier:

- à un congé supplémentaire de deux jours par rappel;
- au remboursement sur justification des frais supplémentaires qui auront été la conséquence directe de son rappel.

Art 49: Congés d'ancienneté

A la durée du congé principal, il sera ajouté un congé d'ancienneté d'un jour après 10 ans d'ancienneté, deux jours après 15 ans, trois jours après 20 ans, et quatre jours après 30 ans.

L'ancienneté est appréciée au 1er juin de chaque année civile.

Art 50: Congés pour évènements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification :

- A un congé exceptionnel d'une durée de quatre jours pour le mariage de l'intéressé ;
- A des congés exceptionnels d'une durée de trois jours pour les évènements familiaux suivants :
 - décès du conjoint

PJ
22 JCG
OK

	2 mois à demi-traitement
- de 5 à 10 ans d'ancienneté	3 mois à plein traitement 3 mois à demi-traitement
- de 10 à 15 ans d'ancienneté	4 mois à plein traitement 4 mois à demi-traitement
- de 15 à 20 ans d'ancienneté	5 mois à plein traitement 5 mois à demi-traitement
- de 20 à 30 ans d'ancienneté	6 mois à plein traitement 6 mois à demi-traitement
- Au-delà de 30 ans d'ancienneté	6 mois à plein traitement 4 mois à 75 % 2 mois à demi-traitement

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit des Caisses de Sécurité Sociale ou des Caisses complémentaires mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements patronaux. Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicables, le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue, s'il avait continué de travailler.

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire collectif de travail (articles L 3171-1 et L 3171-2 du code du travail, ancien art L 620-2 du code du travail), pendant son absence, dans l'établissement ou partie d'établissement.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Toutefois, si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

Si plusieurs congés de maladie, donnant lieu à indemnisation au titre du présent article, sont accordés au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder, au total, celle des périodes ci-dessus fixées. L'indemnisation, calculée conformément aux dispositions ci-dessus, interviendra aux dates habituelles de la paie. Les dispositions du présent article s'appliquent également en cas de déplacement de service au sens des conventions collectives.

Les absences motivées par l'incapacité de travail résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles, et justifiées dès que

possible par certificat médical et contre visite s'il y a lieu, ne constituent pas, en elles-mêmes, une rupture du contrat de travail.

Toutefois, sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur sera fondé à rompre le contrat de travail lorsque les absences du salarié, du fait de leur fréquence ou du fait de leur durée prolongée, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement effectif et définitif de l'intéressé.

La rupture fondée sur les absences fréquentes ou sur l'absence prolongée sera précédée du respect de la procédure légale de licenciement.

La rupture en raison de l'absence prolongée ne pourra pas intervenir tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités complémentaires de maladie à plein traitement prévues par la présente convention collective.

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'absence prolongée du salarié, l'intéressé bénéficiera, pendant un délai d'un an à compter de la date de la rupture, d'une priorité de réemploi sur un poste équivalent et disponible, à condition qu'il en fasse la demande et sous réserve d'y être reconnu apte par le médecin du travail.

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la protection des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les dispositions du présent article ne font pas obstacle au droit de l'employeur de procéder au licenciement du salarié, pendant un arrêt de travail, pour un motif réel et sérieux étranger à l'absence de l'intéressé.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle et ne sont pas applicables à la rupture du contrat de travail en raison de l'inaptitude physique du salarié déclarée par le médecin du travail.

Art 53: Régime de prévoyance complémentaire

Il sera mis en place dans les entreprises, en faveur des salariés ayant plus d'un an d'ancienneté qui ne bénéficiaient pas de la cotisation prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, un régime de prévoyance comportant prioritairement une garantie décès.

Cette garantie décès pourra inclure le versement d'un capital, en cas de décès ou, en anticipation, en cas d'invalidité 3^{ème} catégorie reconnue par la Sécurité sociale, et/ou le versement d'une rente éducation aux enfants à charge.

L'employeur consacrera à ce régime, pour chaque salarié visé au premier alinéa ci dessus, au minimum un taux de cotisation égal, pour une année complète de travail, à 0,25% du montant de la rémunération minimale annuelle garantie du mensuel classé au coefficient 190. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RMAG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année.

Cette cotisation s'imputera sur toute cotisation affectée par l'employeur à un régime de prévoyance quel qu'il soit, y compris un régime couvrant les frais de soins de santé, existant dans l'entreprise.

Art 54: Préavis

La durée du préavis réciproque (démission ou licenciement), après la période d'essai, sauf cas de faute grave, lourde ou de force majeure, est de :

- Pour le mensuel d'une ancienneté comprise jusqu'à 2 ans : 1 mois de préavis ;
- Pour le mensuel comptant plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois de préavis ;
- Pour le mensuel classé à un coefficient supérieur ou égal à 305 : 3 mois de préavis.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observe pas ce préavis s'expose à devoir à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Les périodes de préavis peuvent être réduites d'un commun accord.

Pendant la période de préavis, et en cas de rupture à l'initiative de l'employeur, les mensuels sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois de préavis. Ces absences n'entraîneront pas de réduction de la rémunération.

A défaut d'accord entre l'intéressé et son employeur, les heures pour recherche d'emploi se répartissent sur les journées de travail à raison de 2 heures par jour fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Dans la mesure où ses recherches le nécessitent, l'intéressé pourra en accord avec l'employeur, bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis. L'intéressé ne peut se prévaloir des présentes dispositions à partir du moment où il a signé un contrat de travail.

Art 55: Indemnité de licenciement

Les mensuels licenciés, sauf pour faute grave ou lourde de leur part, ou force majeure percevront une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté.

Le taux et les conditions d'attribution de celle-ci sont les suivants :

- pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans :
 $1/10^{\text{ème}}$ de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté :
 $1/5^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté ;
- pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent ($1/5^{\text{ème}}$ de mois) $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Quand l'intéressé aura perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat antérieur, l'indemnité de licenciement sera calculée sur le nombre de cinquièmes de mois - et éventuellement de dixièmes - correspondant à l'ancienneté totale de l'intéressé

diminué du nombre de cinquièmes et de dixièmes de mois sur lequel aura été calculée l'indemnité de licenciement perçue par l'intéressé lors de son précédent licenciement.

En cas de licenciement collectif, l'employeur, qui pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de trois mois au maximum, devra appliquer les dispositions des articles L 1234-9 du code du travail (ancien article L 122-9) et R 1234-1 et suivants (ancien article R 122-2 du code du travail).

L'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle la plus favorable de la rémunération des douze derniers mois ou trois derniers mois de travail de l'intéressé, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments de salaires dus en vertu du contrat ou d'un usage constant (tels que rémunération des heures supplémentaires, prime d'ancienneté, etc.).

Art 56: Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Les dispositions relatives aux conditions de départs ou mise à la retraite seront réglées conformément à l'accord national du 10 juillet 1970, et aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Art 57: Clause de non-concurrence

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation pour un collaborateur de ne pas faire bénéficier une entreprise concurrente de renseignements provenant de l'entreprise qui l'emploie.

Par extension, un employeur a la faculté de prévoir qu'un collaborateur de niveau supérieur ou égal au coefficient 215 qui le quitte volontairement ou non ne puisse apporter à une entreprise concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui, et cela en lui interdisant de travailler pour une entreprise concurrente ; mais dans ce cas, l'interdiction ne pourra excéder une durée de deux ans et devra faire l'objet d'une clause dans le contrat ou la lettre d'engagement ou d'un accord particulier.

Cette clause ne sera valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, limitée dans le temps et dans l'espace, qu'elle tienne compte des spécificités de l'emploi du salarié et prévoie le versement d'une contrepartie financière. La clause doit être restreinte à un secteur d'activité déterminé afin que le salarié conserve la possibilité d'exercer des activités correspondant à sa formation, ses connaissances et son expérience professionnelle.

Cette interdiction ne sera valable que si elle a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale qui sera égale au quart de la moyenne mensuelle du traitement du collaborateur au cours de ses trois dernières années de présence dans l'établissement pour les collaborateurs ayant moins de 5 ans et du tiers pour les collaborateurs ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'établissement.

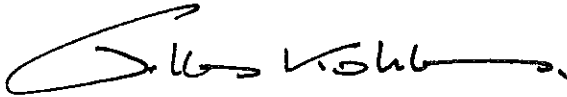
L'employeur, à la cessation du contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue en libérant le collaborateur de la

clause d'interdiction, mais sous condition que cette faculté de renonciation soit prévue par la clause et de prévenir le salarié par écrit dans les 15 jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

Fait à Belfort, le 25 juillet 2008

L'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie
Belfort/Montbéliard

Le Président
Gilles Kohler



Pour l'Union des Mines et Métaux CFDT de
Franche-Comté



KOHLER Olivier

Pour le syndicat CFTC

Patrice JACQUEY

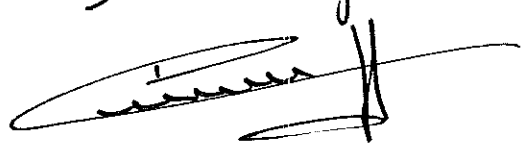


Pour le syndicat CFE-CGC


Pour le syndicat CGT

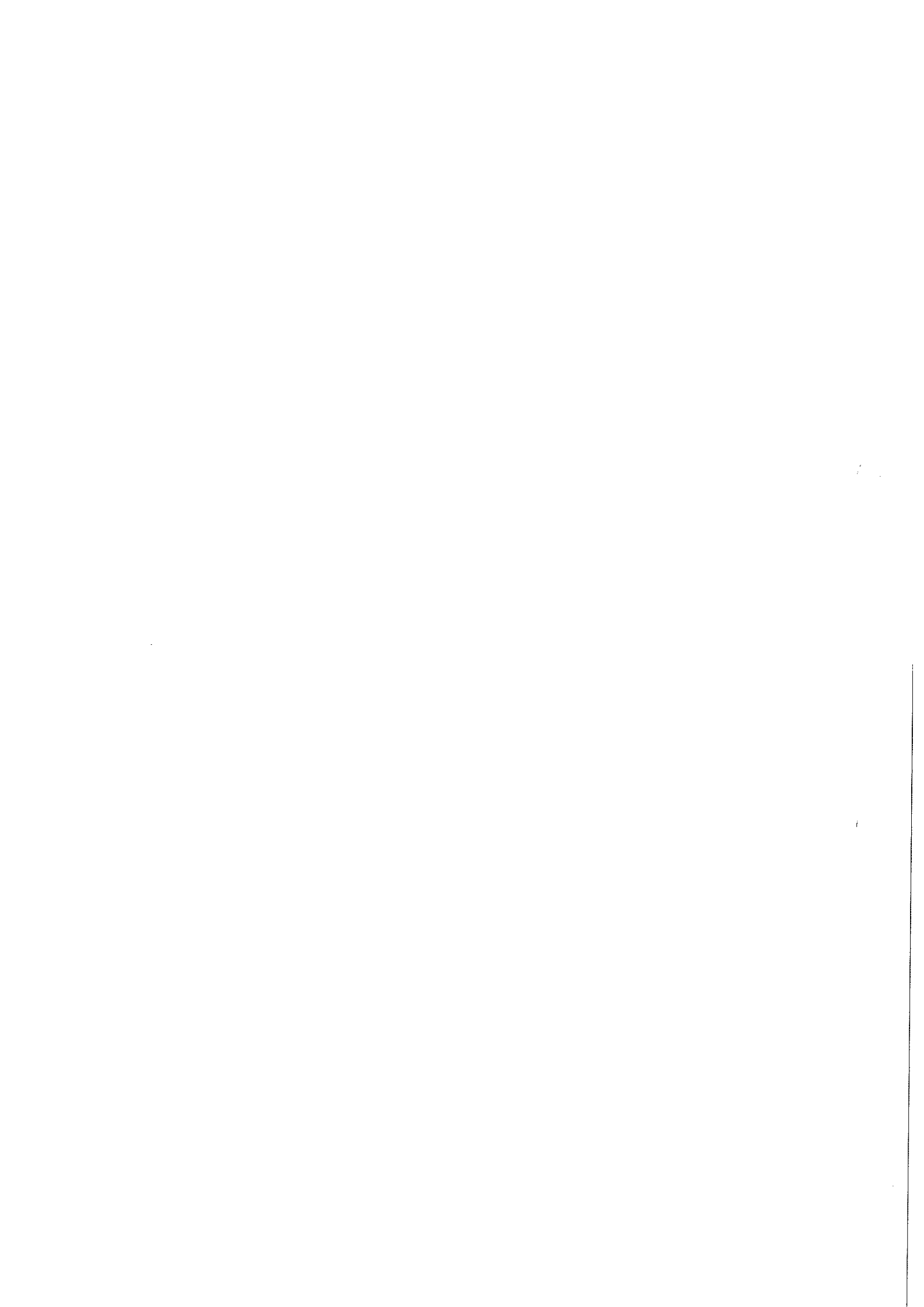
Pour le syndicat FO

DURUP J.-Claude



ANNEXES

 59
OK PS



Annexe I : Champ d'application de la convention


- Accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992.

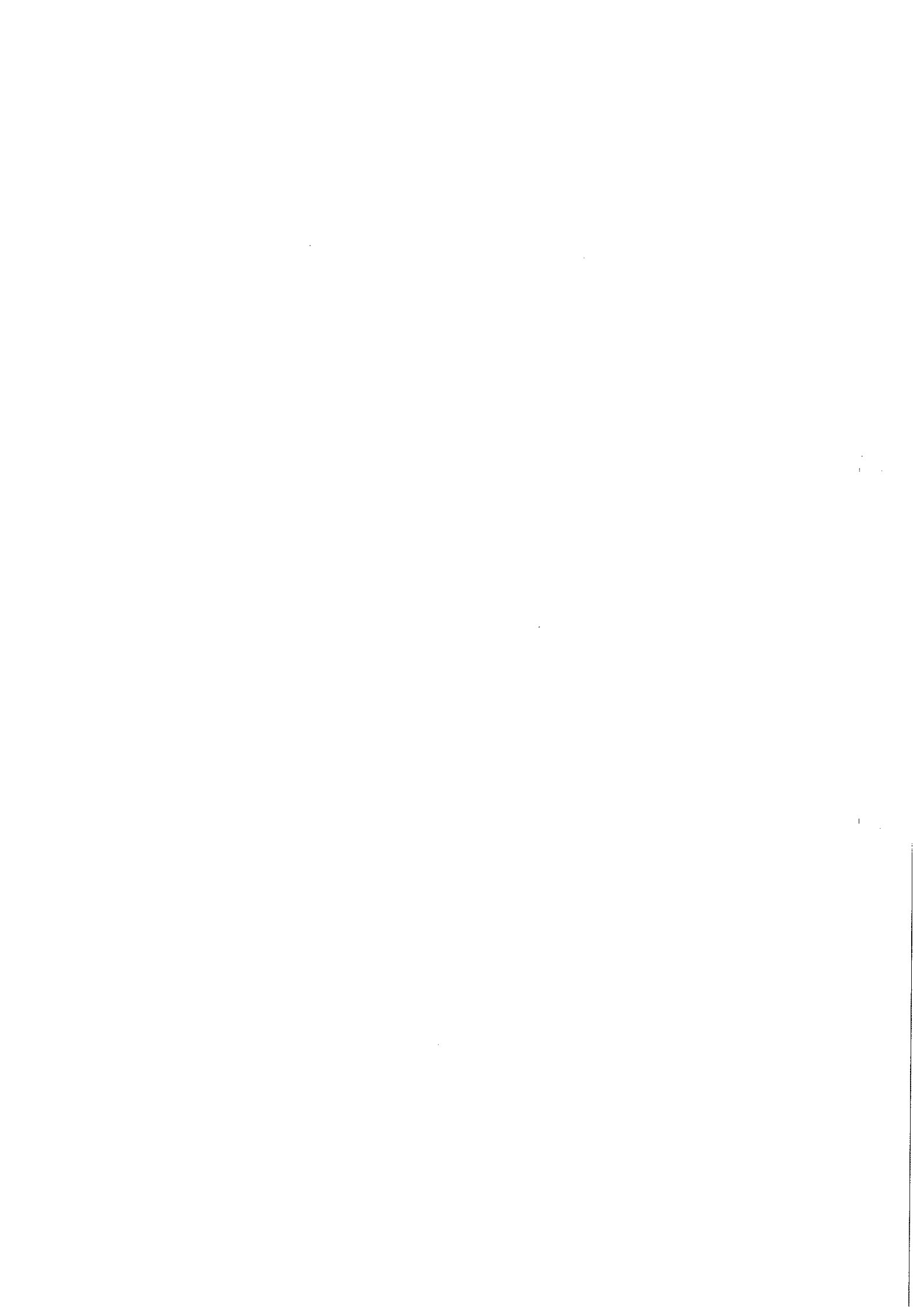
Annexe II : Les conditions de déplacement

- Accord national du 26 juin 76 sur les conditions de déplacements.

Annexe III : La Classification

- Accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992.

 329
PT OK



**ACCORD NATIONAL DU 16 JANVIER 1979
SUR LE CHAMP D'APPLICATION
DES ACCORDS NATIONAUX DE LA MÉTALLURGIE
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 13 SEPTEMBRE 1983
ET DU 2 JUILLET 1992***

Entre :

- l'Union des Industries Métallurgiques et Minières, d'une part,
- les Organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit, du fait que la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 avril 1959 a été remplacée par une nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

Article premier - Champ d'application

Le champ d'application aménagé ci-dessous est défini en fonction de la nomenclature d'activités instaurée par le décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973. Il se réfère à des «classes» de cette nomenclature identifiées par leurs 2 chiffres et par leur dénomination selon ladite nomenclature ; à l'intérieur d'une classe, la référence à un «groupe» d'activités est identifiée par les 4 chiffres de ce groupe (code «APE») et par sa dénomination selon la nomenclature précitée.

Les classes 10, 11, 13, 20 à 34 sont incluses dans le présent champ d'application sauf en ce qui concerne les activités faisant partie de certains groupes et pour lesquelles une dérogation expresse est prévue.

Dans les autres classes, sont énumérées les activités qui, faisant partie de certains groupes, sont incluses dans le présent champ d'application.

Entrent dans le présent champ d'application les employeurs dont l'activité principale exercée entraîne leur classement dans une rubrique (classe ou groupe) ci-après énumérée, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code «APE» (activité principale exercée) attribué par l'INSEE à l'employeur et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye, en vertu de l'article R. 143-2 du code du Travail, constitue une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

10 - SIDÉRURGIE

10.01 Sidérurgie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11 - PREMIÈRE TRANSFORMATION DE L'ACIER

11.01 - Tréfilage de l'acier et production des dérivés du fil d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

* Les dispositions résultant de l'avenant du 2 juillet 1992 sont en Italiques.

11.02 - Laminage à froid du feuillard d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.03 - Etirage et profilage des produits pleins en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.04 - Profilage des produits plats en acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

11.05 - Fabrication de tubes d'acier

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13 - MÉTALLURGIE ET PREMIÈRE TRANSFORMATION DES MÉTAUX NON FERREUX

13.01 - Métallurgie de l'aluminium et des autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production d'aluminium et d'alumine, de la production de magnésium et autres métaux légers par électrométallurgie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.02 - Métallurgie du plomb, du zinc, du cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.03 - Métallurgie des métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.04 - Métallurgie des ferro-alliages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la production de ferro-alliages au four électrique ou par aluminothermie, de l'électrométallurgie et de l'électrochimie associées.

13.05 - Production d'autres métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.10 - Fabrication de demi-produits en aluminium et autres métaux légers

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.11 - Fabrication de demi-produits en plomb, zinc et cadmium

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.12 - Fabrication de demi-produits en cuivre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.13 - Fabrication de demi-produits en métaux précieux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, y compris la fonderie des métaux précieux.

13.14 - Fabrication d'autres demi-produits non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.15 - Production et transformation de matières fissiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

13.16 - Production et transformation de matières fertiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

PS
509
OU

20 - FONDERIE

20.01 - Fonderie de métaux ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

20.02 - Fonderie de métaux non ferreux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21 - TRAVAIL DES MÉTAUX

21.01 - Forge, estampage, matricage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.02 - Découpage, emboutissage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des graveurs-estampeurs travaillant essentiellement pour l'orfèvrerie et la bijouterie.

21.03 - Traitement et revêtement des métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.04 - Décolletage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.05 - Boulonnerie, visserie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.06 - Construction métallique

Les activités classées dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

21.07 - Menuiserie métallique de bâtiment

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités classées dans ce groupe.

21.08 - Mécanique générale, fabrication de moules et modèles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux et de la réparation de la partie mécanique des véhicules automobiles ; sont toutefois inclus dans le présent champ d'application : le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

21.09 - Fabrication d'outillage à main, d'outillage électroportatif, d'outillage agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.10 - Fabrication de ressorts

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.11 - Fabrication de quincaillerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de chaînes et chaînettes, chaînes-colonnes, bourses en mailles métalliques, gourmettes, par les entreprises fabriquant essentiellement des produits pour la bijouterie et la parure.

21.12 - Ferblanterie, fabrication d'articles de ménage, de coutellerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

PJ
J-9
OK

21.13 - Fabrication de mobilier métallique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.14 - Fabrication de fûts et tonnelets métalliques, de boîtes et emballages métalliques, fabrication de conditionnements métalliques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.15 - Fabrication de petits articles métalliques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des fabricants de fermoirs de sacs fabriquant essentiellement des articles destinés à l'orfèvrerie et à la bijouterie.

21.16 - Frittage des métaux, fabrication d'aimants permanents

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

21.17 - Fabrication d'armes de chasse, de tir, de défense

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22 - PRODUCTION DE MACHINES AGRICOLES

22.01 - Fabrication de tracteurs agricoles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

22.02 - Fabrication d'autre matériel agricole

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des artisans mécaniciens ruraux.

23 - FABRICATION DE MACHINES-OUTILS

23.01 - Fabrication de machines-outils à métaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.02 - Fabrication de machines à bois

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.03 - Fabrication d'outillage, outils pour machines

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.04 - Fabrication d'engrenages et organes de transmission

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

23.05 - Fabrication de matériel de soudage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24 - PRODUCTION D'ÉQUIPEMENT INDUSTRIEL

24.01 - Robinetterie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.02 - Fabrication et installation de fours

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.03 - Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

PT
Jed

OK

Toutefois, les entreprises procédant à la fabrication et à l'installation d'appareils pour le chauffage, la ventilation, le conditionnement d'air, sont soumises à la clause d'attribution figurant au paragraphe I à la fin du présent champ d'application.

Ce champ d'application ne vise pas les entreprises de montage des appareils de chauffage dits à rayonnement infrarouge.

Enfin, les établissements d'installation de matériels frigorifiques ne sont visés que si, appartenant à des entreprises dont la fabrication constitue l'activité principale, ils appliquaient déjà, à la date du 21 juin 1972, les accords nationaux alors en vigueur dans la métallurgie.

24.04 - Fabrication de moteurs à combustion autres que pour l'automobile et l'aéronautique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.05 - Fabrication de transmissions hydrauliques et pneumatiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.06 - Fabrication de pompes et compresseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.07 - Fabrication de turbines thermiques et hydrauliques et d'équipement de barrages

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.08 - Chaudronnerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.09 - Fabrication de machines pour les industries alimentaires, chimiques, plastiques et de machines à chaussures

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.10 - Fabrication de machines pour les industries textiles et de machines à coudre industrielles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

24.11 - Fabrication de machines pour les industries du papier, du carton et des arts graphiques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25 - FABRICATION DE MATÉRIEL DE MANUTENTION, DE MATÉRIEL POUR LES MINES, LA SIDÉRURGIE, LE GÉNIE CIVIL

25.01 - Fabrication de matériel de travaux publics

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.02 - Fabrication de matériel pour la sidérurgie, pour la fonderie, pour la préparation des matériaux, matériel fixe de chemin de fer

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.03 - Fabrication de matériel de manutention et de levage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

25.04 - Fabrication de matériel de mines et de forage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

26 - INDUSTRIE DE L'ARMEMENT

26.01 - Fabrication de véhicules blindés

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

PJ
529
OK

26.02 - Fabrication d'armes et munitions de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des établissements publics.

27 - FABRICATION DE MACHINES DE BUREAU ET DE MATÉRIEL DE TRAITEMENT DE L'INFORMATION

27.01 - Fabrication de matériel de traitement de l'information

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

27.02 - Fabrication de machines de bureau

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRIQUE

28.10 - Fabrication d'équipements de distribution, de commande à basse tension ; d'application de l'électronique de puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.11 - Fabrication de matériel électrique de grande puissance ou à haute tension

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.12 - Fabrication d'appareillage industriel à basse tension, de relais, de matériel de signalisation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.13 - Fabrication de machines tournantes et transformateurs électriques de petite et moyenne puissance

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.14 - Fabrication d'isolateurs et pièces isolantes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication des isolateurs et pièces isolantes en verre.

28.15 - Fabrication d'équipements d'automatisation de processus industriels

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.16 - Réparation de gros matériel électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.17 - Fabrication de matériel d'éclairage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.18 - Fabrication de fils et câbles isolés pour l'électricité

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.19 - Fabrication et installation d'ascenseurs, monte-charge et escaliers mécaniques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.21 - Fabrication d'appareillage électrique d'installation

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.22 - Fabrication de piles électriques et d'appareils d'éclairage à bas voltage

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

28.23 - Fabrication d'accumulateurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

PT
529
OK

28.24 - Fabrication de lampes électriques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception des entreprises d'installation de tubes lumineux.

29 - FABRICATION DE MATÉRIEL ÉLECTRONIQUE MÉNAGER ET PROFESSIONNEL

29.11 - Fabrication de matériel télégraphique et téléphonique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.12 - Fabrication d'appareils de radiologie et d'électronique médicale

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.13 - Fabrication d'appareils de contrôle et de régulation spécifiquement conçus pour l'automatisme industriel, d'instruments et d'appareils électriques et électroniques de mesure

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.14 - Fabrication de matériel professionnel électronique et radio-électrique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.15 - Fabrication de composants passifs et de condensateurs fixes

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.16 - Fabrication de tubes électroniques et de semi-conducteurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.21 - Fabrication d'appareils radiorécepteurs et de téléviseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

29.22 - Fabrication d'appareils d'enregistrement et de reproduction du son et de l'image et de supports d'enregistrement

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication de supports d'enregistrement qui ne sont pas en métal.

30 - FABRICATION D'ÉQUIPEMENT MÉNAGER

30.01 - Fabrication d'appareils frigorifiques domestiques, de machines à laver le linge et à laver la vaisselle

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.02 - Fabrication d'appareils ménagers de cuisine, de chauffage de l'eau et de chauffage de l'air non électriques

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

30.03 - Fabrication d'autres appareils d'équipement ménager

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31 - CONSTRUCTION DE VÉHICULES AUTOMOBILES ⁽¹⁾ ET D'AUTRES MATÉRIELS DE TRANSPORT TERRESTRE

31.11 - Construction de voitures particulières

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

(1) A l'exclusion de la réparation de véhicules automobiles, faisant partie de la classe 65.

PJ
Jeg
OK

31.12 - Construction de caravanes et remorques de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.13 - Fabrication de pièces et équipements spécifiques pour automobiles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.14 - Construction de véhicules utilitaires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.15 - Construction de carrosseries, bennes, remorques, autres que de tourisme

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exception de la fabrication associée à la réparation de menuiserie, tôlerie, sellerie, peinture spécialisées de voitures, couvertes par la convention collective de la réparation automobile.

31.16 - Fabrication de motocycles et cycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.17 - Fabrication de pièces et équipements pour cycles et motocycles

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

31.21 - Fabrication et réparation de matériel ferroviaire roulant et d'autres matériels de transport guidé

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

32 - CONSTRUCTION NAVALE

32.01 - Construction de bâtiments de guerre

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des arsenaux de la marine nationale.

32.02 - Construction de navires de marine marchande

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de navires de mer en bois.

32.03 - Construction d'autres bateaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion de la construction de bateaux en bois.

32.04 - Fabrication et pose d'équipements spécifiques de bord

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des bureaux d'architectes navals et fabricants de voile.

32.05 - Réparation de navires

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des entreprises de réparation de navires en bois.

33 - CONSTRUCTION AÉRONAUTIQUE

33.01 - Construction de cellules d'aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.02 - Fabrication de propulseurs d'aéronefs et d'équipements de propulseurs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

PT
Jc9



OK

33.03 - Fabrication d'équipements spécifiques pour les aéronefs

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

33.04 - Constructeurs d'engins et de lanceurs spatiaux

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34 - FABRICATION D'INSTRUMENTS ET DE MATÉRIELS DE PRÉCISION

34.01 - Horlogerie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.02 - Fabrication d'appareils de pesage et de compteurs, d'instruments de métrologie

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.03 - Fabrication de lunettes pour la correction et la protection de la vue

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.04 - Fabrication d'instruments d'optique et de précision

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.05 - Fabrication de matériel photographique et cinématographique

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

34.06 - Fabrication de matériel médico-chirurgical et de prothèses

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe, à l'exclusion des ateliers de prothèses dentaires, des mécaniciens-dentistes, des fabrications de prothèses dentaires sans métal, ainsi que des fabrications n'utilisant pas le métal.

34.07 - Fabrication de roulements

Sont visées toutes les activités classées dans ce groupe.

ACTIVITÉS DIVERSES DANS D'AUTRES CLASSES

51.11 - Industries connexes à l'imprimerie

Dans ce groupe sont visées la gravure sur métal, la gravure à outils et la gravure chimique.

54.02 - Fabrication d'articles de sport et de campement

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal.

54.03 - Fabrication de bateaux de plaisance

Sont visées la fabrication de bateaux en métal, la fabrication d'équipements en métal et de remorques en métal.

54.05 - Fabrication d'instruments de musique

Dans ce groupe sont visées la fabrication et la réparation d'instruments à vent et d'instruments en métal de batterie ou de percussion.

54.06 - Fabrication d'articles de bureau et d'articles de Paris

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, notamment la fabrication de briquets et d'allume-gaz.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires qu'en ce qui concerne la fabrication de briquets et d'allume-gaz, l'extension d'un accord collectif ne sera demandée que pour les départements suivants : Ain, Ardennes, Doubs, Ille-et-Vilaine, Isère, Marne, Rhône, Haute-Savoie.

PJ
SCD
OK

54.07 - Fabrication d'accessoires d'ameublement en bronze et fer forgé, de statuettes et d'articles funéraires

Dans ce groupe est visée la fabrication des produits en métal, sauf en métal précieux.

54.10 - Fabrication d'articles divers non désignés ailleurs

Dans ce groupe est visée la fabrication d'articles en métal, à l'exclusion des objets d'art et de collection.

55.31 - Installations industrielles, montage-levage

Dans ce groupe, la construction métallique pour le bâtiment, les travaux publics et le génie civil (fabrication et pose associées) est soumise à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I.

55.40 - Installation électrique

Dans ce groupe sont uniquement visées les entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique.

Toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités ci-dessus visées.

55.71 - Menuiserie - Serrurerie

Dans ce groupe sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I : la petite charpente en fer (fabrication et pose associées), la ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées), les entreprises de fournitures et armatures métalliques préparées pour le béton armé.

Sont visées la fabrication et la pose de menuiserie et de fermeture métalliques ; toutefois, il est expressément convenu entre les organisations signataires que l'extension d'un accord collectif ne sera pas demandée pour les activités de fabrication et de pose associées de menuiserie et de fermeture métalliques.

55.73 - Aménagements, finitions

Dans ce groupe, la fabrication et l'installation de locaux commerciaux à base métallique sont soumises à la clause d'attribution figurant à la fin du présent champ d'application au paragraphe I.

Par contre, sont incluses dans ce champ d'application : la fabrication de paratonnerres, la fabrication et l'installation de matériel de laboratoire.

59.05 - Commerce de métaux

Dans ce groupe sont visés, à l'exclusion des commerces d'import-export, les établissements adhérents à la chambre syndicale patronale signataire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et, par suite, lorsque cette convention collective sera étendue, les établissements non adhérents exerçant la même activité principale dans le champ d'application territorial de ladite convention collective.

65.06 - Réparation de véhicule automobiles

Dans ce groupe sont visés le réalésage, le rechemisage de cylindres, la rectification de vilebrequins.

66.02 - Réparation d'appareils électriques pour le ménage

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.03 - Réparation de montres et horloges de bijouterie

Dans ce groupe est visée la réparation ne dépendant pas d'un magasin de vente.

66.04 - Réparations non désignées et sans spécialisation

Dans ce groupe est visée, lorsqu'elle ne dépend pas d'un magasin de vente, la réparation de machines de bureaux.

PT
529



OK

76.00 - Holdings

Dans ce groupe sont visées les sociétés détenant des participations dans des entreprises incluses dans le présent champ d'application, pour un montant supérieur à la moitié de la valeur de leur portefeuille : ce montant et cette valeur sont retenus tels qu'ils figurent au poste «immobilisations» du bilan arrêté à la fin du dernier exercice clos.

77.01 - Activités d'études techniques

Dans ce groupe sont soumises – à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils – à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études techniques et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application au paragraphe I).

77.03 - Activités d'études informatiques

Dans ce groupe sont soumises – à l'exclusion des cabinets d'études, des bureaux et cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils – à la clause de répartition insérée à la fin du présent champ d'application, au paragraphe II, les entreprises d'études et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, auraient un classement dans la classe 27.

82.01 - Enseignement général primaire et secondaire (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.02 - Formation des adultes et formation continue (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

82.03 - Autres enseignements spécialisés et professionnels et enseignement supérieur (services marchands)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

83.01 - Recherche scientifique et technique (services marchands)

Dans ce groupe sont visées les entreprises de recherche dans le domaine de la construction électrique ou radio-électrique et de l'électronique et, d'une manière plus générale, les entreprises de recherche technique et de fabrication qui, si cette dernière activité de fabrication avait un caractère principal, ressortiraient de l'un des groupes inclus dans le présent champ d'application et appartenant à l'une des classes 10, 11, 13, 20 à 34 (ceci sous réserve de la clause d'attribution prévue, le cas échéant, pour le groupe concernant l'activité de fabrication et insérée également à la fin du présent champ d'application, au paragraphe I).

92.21 - Enseignement (services non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

97.23 - Autres services fournis à la collectivité (non marchands à caractère privé)

Dans ce groupe sont uniquement visés les associations de formation (ASFO), les organismes dispensateurs de formation, et les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI), définis par la clause de rattachement figurant à la fin du présent champ d'application, au paragraphe III.

PJ
JCS
OK

§ I - CLAUSE D'ATTRIBUTION

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes:

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) – représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus se situe entre 20 et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des accords visés et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective (métaux ou bâtiment) qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ II - CLAUSE DE RÉPARTITION

Les activités d'études techniques (77.01) et d'études informatiques (77.03), pour lesquelles a été prévue la présente clause de répartition, seront soumises aux règles suivantes :

1. Les textes visés par le présent accord seront appliqués lorsque le personnel concourant à la fabrication – y compris le personnel administratif et technicien et la maîtrise – représente au moins 80 % de l'effectif total.

2. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus, se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application des textes visés et l'application de la convention collective correspondant à leur autre activité, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter, soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la fabrication au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.


4. Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective.

§ III - CLAUSE DE RATTACHEMENT

Les organismes privés de formation pour lesquels a été prévue la présente clause de rattachement seront les suivants :

1. Les associations de formation (ASF0), créées à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries de la métallurgie, telles que définies par le présent accord, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2 du code du Travail.

2. Les associations de formation (ASF0), créées à l'initiative, soit d'organisations interprofessionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci représentent au moins une organisation professionnelle des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, soit de plusieurs organisations professionnelles d'employeurs, dès lors que celles-ci comportent au moins une organisation

 PJ
529
OK

des industries métallurgiques, et liées à ces associations de formation par l'accord-cadre prévu à l'article R. 950-8, alinéa 2 du code du Travail.

Toutefois, ces associations de formation pourront choisir d'appliquer l'une des conventions collectives de branche dont relève l'une des organisations professionnelles qui sont à l'initiative de leur création.

3. Les organismes dispensateurs de formation non dotés de la personnalité morale et intégrés à une entreprise relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord, ainsi que les organismes dispensateurs de formation dotés de la personnalité morale et dont l'activité s'exerce principalement au profit de l'entreprise qui a été à l'initiative de leur création, ou du groupe auquel appartient cette entreprise, dès lors que cette entreprise relève des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

4. Les centres de formation d'apprentis de l'industrie (CFAI) créés à l'initiative d'organisations professionnelles d'employeurs relevant des industries métallurgiques telles que définies par le présent accord.

Article 2 - Substitution de champs d'application

Le champ d'application défini à l'article 1^{er} remplace celui institué par l'accord collectif national du 13 décembre 1972 (modifié par l'accord du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972, les dispositions de ceux-ci étant annulées à compter de ce jour.

En conséquence, la référence faite par les autres accords collectifs nationaux de la métallurgie, à l'accord et à l'avenant précités du 13 décembre 1972 sera désormais appréciée par rapport au présent accord, sauf exclusion d'activités prévue par les accords collectifs nationaux de la métallurgie déjà en vigueur.

Article 3 - Révision

Au cas où l'une des parties formulerait une demande de révision partielle du présent accord national, les organisations signataires de celui-ci se réuniront à la diligence de l'UIMM chargée du secrétariat.

Article 4 - Adhésion

Le présent accord national n'a pas en soi pour effet d'empêcher un employeur non visé d'y adhérer, conformément aux dispositions légales régissant l'application des conventions collectives.

Article 5 - Dispositions finales

Le présent accord national, établi conformément à l'article L. 132-1 du code du Travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du code du Travail.

Les organisations signataires du présent accord s'emploieront à obtenir l'extension de ses dispositions conformément à la législation en la matière.

PJ
JED
OK



ACCORD DU 26 FÉVRIER 1976 SUR LES CONDITIONS DE DÉPLACEMENTS

PRÉAMBULE

Les organisations soussignées manifestent par le présent accord leur volonté d'améliorer et de préciser les conditions dans lesquelles les salariés sont appelés à effectuer des déplacements professionnels, ainsi que les garanties et avantages dont ils bénéficient pendant ces déplacements.

Prenant en considération d'une part la multiplicité des situations concrètes de déplacement et les solutions spécifiques qu'elles peuvent dans certains cas nécessiter, d'autre part l'intérêt de donner à leur accord la plus grande portée possible, elles conviennent que le présent accord vise essentiellement à couvrir les déplacements effectués à titre habituel, ainsi que certaines situations sur chantiers et que son champ géographique s'étendra à la France, les pays limitrophes et les autres pays de la C.E.E. Elles n'entendent cependant pas écarter pour autant les déplacements de caractère occasionnel, ni ceux effectués dans les autres pays et décident de préciser, dans deux chapitres particuliers, dans quelle mesure les dispositions des chapitres précédents seront susceptibles de leur être rendues applicables et de déterminer, s'il y a lieu, les solutions spécifiques que ces déplacements pourraient justifier.

CHAPITRE I. - GÉNÉRALITES - DÉFINITIONS

Article 1.1. - Champ d'application

1.1.1. Professionnel

a) Le présent accord s'applique au personnel - à l'exception des ingénieurs et cadres couverts par la convention collective nationale du 13 mars 1972 - des entreprises appartenant aux industries de la transformation et de la production des métaux comprises dans le champ d'application déterminé par l'accord du 13 décembre 1972 (modifié par l'avenant du 21 mars 1973) et par son avenant du 13 décembre 1972.

Il concerne les salariés appelés à se déplacer habituellement et pour lesquels la nécessité des déplacements est généralement prévue par le contrat de travail soit explicitement, soit implicitement en raison de la nature du travail ou du poste. Les salariés embauchés pour un chantier en bénéficient également à partir du moment où, au cours ou à la fin de ce chantier, ils seraient appelés à se déplacer sur des chantiers successifs entraînant changement de résidence.

b) Le chapitre VIII du présent accord traite de l'application des dispositions des chapitres précédents au personnel habituellement sédentaire appelé à partir en mission occasionnelle.

1.1.2. Géographique

a) L'accord s'applique aux déplacements effectués sur le territoire de la France métropolitaine ainsi qu'aux déplacements effectués de France métropolitaine dans les pays limitrophes et les autres qui sont membres de la C.E.E. à la date de signature de l'accord.

b) Le chapitre VII du présent accord précise les dispositions particulières recommandées pour les déplacements effectués en dehors des territoires visés en a).

Article 1.2. - Lieu d'attachement

Le lieu d'attachement, élément de caractère juridique, est l'établissement par lequel le salarié est administrativement géré, c'est-à-dire où sont accomplis en principe l'ensemble des actes de gestion le concernant, tels par exemple l'établissement de la paie, le paiement des cotisations de Sécurité sociale, les déclarations fiscales, la tenue du registre du personnel et des livres de paie, etc. sans toutefois qu'il soit possible de lier cette notion à l'un de ces actes en particulier.

Article 1.3. - Point de départ du déplacement

1.3.1. Le point de départ du déplacement est fixé par le contrat de travail ou un avenant. Il peut être le domicile du salarié. A défaut de précision dans le contrat ou l'avenant, le point de départ sera le domicile du salarié (1).

1.3.2. Par domicile du salarié il convient d'entendre le lieu de son principal établissement (conformément à l'article 102 du Code civil) (2) ; l'intéressé devra justifier celui-ci lors de son embauchage et signaler tout changement ultérieur.

1.3.3. Pour les salariés dont le domicile est situé hors des limites du territoire métropolitain, il convient d'un commun accord d'élire domicile sur le territoire métropolitain. A défaut le domicile sera réputé être le lieu d'attachement.

1.3.4. Lorsqu'un salarié embauché comme sédentaire est ensuite appelé à se déplacer d'une façon habituelle, cette modification de son contrat de travail devra faire l'objet d'un accord écrit entre les deux parties.

Article 1.4. - Définition du déplacement

1.4.1. Il y a déplacement lorsque le salarié accomplit une mission extérieure à son lieu d'attachement qui l'amène à exécuter son travail dans un autre lieu d'activité – sans pour autant qu'il y ait mutation – et à supporter, à cette occasion, une gêne particulière et des frais inhabituels.

1.4.2. Le salarié embauché spécialement pour les besoins d'un chantier n'est pas considéré en déplacement, tant qu'il reste attaché à ce chantier.

Article 1.5. - Nature des déplacements

1.5.1. Le déplacement étant défini comme il est dit à l'article 1.4., on distingue deux sortes de déplacements.

1.5.2. Le grand déplacement est celui qui, en raison de l'éloignement et du temps du voyage, empêche le salarié de rejoindre chaque soir son point de départ. Est considéré comme tel le déplacement sur un lieu d'activité éloigné de plus de 50 km du point de départ et qui nécessite un temps normal de voyage aller-retour supérieur à 2 heures 30 par un moyen de transport en commun ou celui mis à sa disposition.

1.5.3. Tout autre déplacement au sens du présent accord est un petit déplacement.

Article 1.6. - Convention collective applicable au salarié en déplacement

La convention collective applicable au salarié en déplacement est celle dont relève l'établissement défini comme lieu d'attachement, sauf disposition d'ordre public imposant une autre convention.

Article 1.7. - Définition des termes : temps de voyage, de trajet, de transport

1.7.1. Temps de voyage

Celui nécessaire pour se rendre, en grand déplacement, soit du point de départ (défini à l'art. 1.3.) à un chantier ou autre lieu d'activité, ou en revenir, soit directement d'un chantier à un autre.

1.7.2. Temps de trajet

Celui nécessaire pour se rendre, chaque jour ouvré, du lieu d'hébergement au lieu de travail, et inversement, le lieu d'hébergement pouvant être le point de départ dans le cas des petits déplacements.

(1) Pour les contrats de travail en cours, cette disposition n'entraîne pas de changement du point de départ qui reste celui retenu implicitement ou explicitement par les parties, sauf convention expresse de leur part.

(2) Article 102 du Code civil alinéa 1^{er} : « Le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son principal établissement. »

PT
349
OK

1.7.3. *Temps de transport*

Celui nécessaire pour se rendre, dans le cadre de l'horaire de travail de la journée, d'un chantier à un autre (exemple : cas de petits déplacements successifs pour dépannage).

CHAPITRE II. – RÉGIME DES PETITS DÉPLACEMENTS

Article 2.1. - Principe

Le régime des petits déplacements est celui déterminé par la convention collective territoriale applicable. Dans le cas où la convention collective territoriale applicable n'a pas réglé le problème des petits déplacements, les dispositions suivantes seront appliquées :

Article 2.2. - Transport et trajet

2.2.1. Le temps de transport correspondant à des déplacements se situant dans le cadre de l'horaire de travail, n'entraîne pas de perte de salaire. Si le petit déplacement entraîne un temps de trajet aller-retour tel que défini à l'article 1.7.2. excédant 1 heure 30, le temps de trajet excédentaire sera indemnisé au salaire minimal de la catégorie du salarié, garanti par la convention collective territoriale applicable.

2.2.2. Les frais de transport supplémentaires exposés au cours d'un petit déplacement sont remboursés au tarif de seconde classe des transports publics sur justification.

2.2.3. Si la nature de la mission ou si l'absence de transports publics entraîne l'utilisation d'un véhicule personnel, les conditions d'utilisation se feront suivant les dispositions de l'article 3.15.

Article 2.3. - Indemnité différentielle de repas

Dans le cas où le repas n'est pas assuré sur place par l'employeur ou le client, le salarié en petit déplacement qui sera dans l'obligation de prendre un repas au lieu du déplacement percevra une indemnité différentielle de repas calculée sur la base de 2,50 fois le minimum garanti légal.

Article 2.4. - Indemnisation forfaitaire

Il pourra être convenu que les différents frais exposés ci-dessus aux articles 2.2. et 2.3. seront couverts par une indemnité forfaitaire. Celle-ci ne pourra pas être moins avantageuse pour le salarié que le décompte fait en appliquant les articles ci-dessus.

Articles 2.5. - Dispositions complémentaires

Les articles 3.10. et 3.15. ci-après sont applicables aux petits déplacements.

CHAPITRE III. – RÉGIME DES GRANDS DÉPLACEMENTS

Article 3.1. - Temps et mode de voyage

3.1.1. Lorsque le salarié est envoyé sur un nouveau lieu de travail, ou rappelé de celui-ci par l'employeur, le temps de voyage ou la partie de celui-ci qui, pour raisons de services, se situe à l'intérieur de l'horaire normal de travail n'entraîne pas de perte de salaire.

3.1.2. Si le temps de voyage ou une partie de celui-ci se situe hors de l'horaire normal de travail, ce temps est indemnisé sur la base du salaire réel sans majoration et du temps normal de voyage par le transport public fixé, même si l'intéressé décide d'utiliser un autre mode de transport à son gré.

PT
SD
OK

3.1.3. Si l'utilisation d'un véhicule personnel ou d'un véhicule de l'entreprise a lieu sur demande ou avec l'accord de l'employeur, l'indemnisation au taux ci-dessus sera comptée sur le temps normal de voyage compte tenu du mode de transport utilisé.

3.1.4. L'employeur s'efforcera de déterminer le mode de transport qui paraîtra le mieux adapté compte tenu des sujétions des intéressés, ainsi que de la nature de la mission et des activités qui l'encadrent (notamment trains rapides avec supplément d'admission ou à classe unique). Le transport par avion sur demande de l'employeur se fera avec l'accord du salarié.

Article 3.2. - Frais de transport

3.2.1. Les frais de transport du voyage défini ci-dessus sont à la charge de l'entreprise sur la base du tarif de 2^e classe du transport public fixé, sous réserve de l'incidence éventuelle de l'article 3.1.4.

3.2.2. Tout voyage en train de nuit d'une durée minimale de 5 heures comprise entre 21 heures et 8 heures, donnera lieu à l'attribution d'une couchette de 2^e classe ou, à défaut, à une place de 1^{re} classe.

3.2.3. Le transport par avion s'effectuera en classe touriste.

3.2.4. Lorsque l'employeur a pris en charge un titre de réduction sur les transports publics le remboursement des frais de transport s'effectue sur la base des frais réellement engagés par le salarié.

Article 3.3. - Bagages personnels

3.3.1. Le transport des bagages personnels en bagages accompagnés est pris en charge par l'employeur dans la limite des franchises S.N.C.F. (30 kg) ou avion (20 kg) sur présentation du récépissé.

3.3.2. Pour les déplacements de plus de trois mois, les frais de transport du supplément de bagages personnels nécessaires seront pris en charge par l'employeur dans la limite de 20 kg au-dessus de la franchise.

3.3.3. Le transport du matériel nécessaire à l'exécution du travail qui, joint aux bagages personnels, entraînerait un excédent aux limites ci-dessus, sera pris en charge par l'employeur.

3.3.4. Outre les bagages personnels, l'employeur prendra en charge l'acheminement d'une bicyclette ou d'un vélomoteur si, en accord avec le salarié, ce mode de locomotion est nécessaire pour l'exécution sur place de la mission.

Article 3.4. - Délai de prévenance et temps d'installation

3.4.1. L'employeur doit s'efforcer d'aviser le salarié de son déplacement dans le meilleur délai, compte tenu des particularités de celui-ci (distance, durée, caractère habituel ou non), sans que ce délai soit inférieur à 48 heures, sauf circonstances particulières ou nature de l'emploi.

3.4.2. Le salarié partant en déplacement pour une durée prévue supérieure à 2 semaines bénéficiera, à son arrivée à destination, sauf si le logement lui est réservé par l'employeur ou le client, d'un temps d'installation indemnisé sur la base du salaire réel sans majorations, dans la limite maximale de 4 heures.

Article 3.5. - Indemnité de séjour

3.5.1. Le salarié en grand déplacement perçoit une indemnité de séjour qui ne peut être confondue avec les salaires et appointements. Cette indemnité est versée pour tous les jours de la semaine, ouvrables ou non, d'exécution normale de la mission.

La détermination, en tant qu'élément de remboursement des frais engagés par le salarié (sans que celui-ci ait à fournir une justification), est forfaitaire.

3.5.2. L'indemnité de séjour ne pourra être inférieure par journée complète à 13 fois le minimum garanti légal. Elle se décompose en tant que de besoin comme suit :

- indemnité de logement : 5 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de repas : 2,50 fois le minimum garanti légal,
- indemnité de petit déjeuner : 1 fois le minimum garanti légal,
- indemnité pour frais inhérents à la condition d'éloignement : 2 fois le minimum garanti légal.

PS
329
OK

La part d'indemnité spécifique pour frais inhérents à la condition d'éloignement, fixée ci-dessus à 2 fois le minimum garanti légal, reste due intégralement dans le cas de journée incomplète par suite de départ ou de retour en cours de journée.

3.5.3. Le barème ci-dessus sera majoré de 10 % dans les trois cas suivants, sans possibilité de cumul entre eux :

a) pendant les deux premières semaines de tout grand déplacement ;

b) pour tout grand déplacement dans toute ville de 100 000 habitants et plus, ou dans toute agglomération groupant sur une seule commune ou sur une commune et ses communes limitrophes 100 000 habitants et plus ;

c) pour tout grand déplacement dans toute ville où, en raison de son caractère touristique, balnéaire, climatique, de sports d'hiver, de foire et d'exposition nationales ou internationales, le coût des hôtels et restaurants subit une pointe saisonnière pendant la période incluant le déplacement.

3.5.4. Au barème tel que fixé ci-dessus par les alinéas 3.5.2. et 3.5.3. s'appliquent les taux suivants, en fonction de la durée du déplacement :

— 10 premières semaines 100 %
— au-delà de la 10^e semaine 90 %

3.5.5. La comparaison de l'indemnité de séjour existant dans l'entreprise avec cette indemnité sera faite globalement quels que soient les éléments composants ; seule l'indemnité la plus avantageuse sera retenue sans cumul total ou partiel.

3.5.6. Si le salarié est amené à exposer pour les besoins de l'entreprise, sur accord préalable de l'employeur, des frais spécifiques tels que représentation de l'entreprise, téléphone, affranchissement, menus achats d'approvisionnement du chantier, etc., il en obtiendra le remboursement sur justification.

Article 3.6. - Voyage de détente

3.6.1. Un voyage de détente permettant le retour au point de départ, durant les jours non ouvrés, sera accordé dans les conditions suivantes :

- pour les déplacements inférieurs ou égaux à 100 km : 1 voyage toutes les 2 semaines comportant une détente minimale de 1 jour non ouvré ;
- pour les déplacements situés de 101 à 400 km : 1 voyage toutes les 4 semaines comportant une détente minimale de 1,5 jour non ouvré ;
- pour les déplacements de 401 à 1 000 km : 1 voyage toutes les 6 semaines comportant une détente minimale de 2 jours non ouvré ;
- pour les déplacements situés à plus de 1 000 km : les voyages de détente seront fixés dans le cadre de l'entreprise, à l'occasion de chaque déplacement.

3.6.2. L'heure de départ du chantier et l'heure de retour seront fixées en tenant compte des horaires de transport, pour permettre au salarié de bénéficier intégralement de la détente minimale prévue, si besoin par un aménagement de l'horaire hebdomadaire de travail précédant et suivant le voyage de détente.

Cet aménagement éventuel d'horaire sera réalisé de telle sorte que les heures de travail qui ne pourraient être effectuées au cours des deux semaines visées, seront indemnisées dans la limite de 5 heures par voyage de détente.

3.6.3. Le voyage de détente ne sera accordé que s'il se place à :

- 2 semaines au moins avant la fin de la mission ou le départ en congés payés si le déplacement est inférieur ou égal à 400 km ;
- 3 semaines au moins si le déplacement est de 401 à 1 000 km ;
- 4 semaines au moins si le déplacement est supérieur à 1 000 km.

3.6.4. Sa date normale pourra être modifiée pour coïncider avec la fin de mission sans pour autant entraîner un décalage du cycle normal des futurs voyages de détente.

PJ
JEP
OK

Par ailleurs sur demande soit de l'employeur, soit du salarié et d'un commun accord, il pourra être décidé que le temps de détente minimale correspondant à 2 voyages (ou exceptionnellement plusieurs) sera pris en une seule fois soit au cours soit à la fin du déplacement.

3.6.5. Le voyage devra être effectif pour donner lieu à remboursement ; toutefois il pourra être remplacé par un voyage symétrique d'un membre de la famille ou d'un tiers désigné.

Si le salarié de son propre chef prend une destination autre que le point de départ, les charges de l'employeur sont limitées à celles résultant d'un voyage de détente au point de départ.

3.6.6. Le changement de chantier, entre 2 voyages de détente, n'ouvre pas obligatoirement le droit au paiement d'un voyage au point de départ aller-retour, dès lors que, par la proximité ou les moyens de communication, il y a possibilité de se rendre directement du premier chantier au second.

3.6.7. Pour le personnel effectuant des missions consécutives sans interruption entre elles, les dispositions du présent article feront l'objet, si besoin est, d'une adaptation dans le cadre de l'entreprise.

3.6.8. Le remboursement des frais de transport est réglé conformément aux dispositions de l'article 3.2. et celui des bagages personnels selon les dispositions de l'article 3.3.1.

3.6.9. Pendant le voyage de détente, qu'il soit effectué par le salarié ou, en voyage symétrique, par une personne désignée, l'indemnité de séjour est maintenue pour la partie des dépenses de logement qui continuent nécessairement de courir.

Article 3.7. - Congés payés annuels

3.7.1. Le voyage effectué à l'occasion de la prise des congés annuels compte comme voyage de détente et est réglé dans les mêmes conditions et limites.

3.7.2. L'indemnité de séjour n'est pas maintenue pendant les congés payés. Toutefois si la reprise après congés payés s'effectue au même lieu d'activité qu'au départ, l'indemnité de séjour sera versée, dans la limite des 10 premières semaines de la reprise, au taux de 100 %.

3.7.3. En cas de fractionnement des congés, les dispositions ci-dessus s'appliqueront au prorata du fractionnement, de telle sorte que le salarié bénéficie au total de 10 semaines à 100 % pour un congé annuel complet.

Article 3.8. - Congés exceptionnels pour événements familiaux et jours fériés

3.8.1. Le congé exceptionnel prévu par la convention collective applicable, en cas de décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant en ligne directe du salarié ou de son conjoint, ouvre droit à un voyage réglé comme voyage de détente, quelle que soit la date à laquelle survient l'événement.

3.8.2. Pour les autres congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par la convention collective applicable, ainsi que pour le congé légal de naissance, le voyage sera effectué au titre de voyage de détente, soit en avançant, soit en reportant la date normalement prévue de la détente, sans pour autant entraîner un décalage dans le cycle normal des futurs voyages de détente.

3.8.3. Le salarié en déplacement bénéficie annuellement d'une garantie d'équivalence au nombre de jours fériés dont il aurait bénéficié au titre de la convention collective applicable en vertu de l'article 1.6.

Article 3.9. - Maladies ou accidents

3.9.1. En cas d'absence, pendant le déplacement, pour maladie ou accident, justifiée dans les termes prévus par les dispositions conventionnelles applicables, le salarié continue de bénéficier des indemnités journalières de séjour jusqu'à la date soit de son hospitalisation, soit de son retour au point de départ, sans que le versement de ces indemnités puisse dépasser 15 jours. Néanmoins, en cas de retour ou d'hospitalisation sur place, la fraction d'indemnité de séjour correspondant au logement sera, si cela est nécessaire, maintenue dans la limite de 15 jours à compter de la date du retour ou de l'hospitalisation.

PS
509
OK

3.9.2. Si l'arrêt dû à la maladie ou l'accident excède 15 jours, le salarié non hospitalisé aura droit à un voyage de retour réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2. Dans le cas où l'arrêt n'excède pas 15 jours, le salarié pourra, à sa demande, bénéficier sous réserve que son retour au point de départ se situe au moins deux jours avant la date prévue pour sa reprise du travail, d'un voyage de retour comptant comme voyage de détente et réglé comme tel.

3.9.3. Le salarié hospitalisé sur place pourra bénéficier, dès qu'il aura été reconnu transportable par le médecin, d'un voyage de retour permettant, en cas de besoin, une hospitalisation près du domicile. Ce voyage de retour est réglé conformément aux dispositions des articles 3.2., 3.3.1. et 3.3.2.

3.9.4. Si l'hospitalisation sur place devait nécessairement entraîner des frais hospitaliers supplémentaires qui ne seraient pas couverts par la Sécurité sociale ou un régime de garanties complémentaires, ce supplément de frais serait pris en charge par l'employeur.

3.9.5. Pendant son arrêt dû à la maladie ou l'accident, le salarié bénéficie du régime d'indemnisation de son salaire perdu dans les conditions fixées par les dispositions conventionnelles applicables.

3.9.6. En cas de diagnostic médical réservé sur les conséquences de la maladie, l'employeur supportera les frais d'un voyage aller-retour au profit d'une personne proche du salarié. Ces frais seront réglés à partir du domicile de la personne sur la base et dans les limites de l'article 3.2.

Article 3.10 - Décès

3.10.1. En cas de décès du salarié au cours de son déplacement, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un trajet équivalent au retour au domicile défini à l'article 1.3.

3.10.2. L'employeur supportera également les frais d'un voyage aller-retour, dans les conditions prévues à l'article 3.9.6., au profit d'une personne proche du salarié défunt.

Article 3.11. - Élections

3.11.1. Les élections politiques et prud'homales françaises pour lesquelles le vote par correspondance ou par procuration ne serait pas possible ouvriront droit à un voyage comptant comme voyage de détente et réglé comme tel, à la condition que le salarié ait la qualité d'électeur.

3.11.2. Pour les votes par correspondance ou par procuration, l'employeur fournira aux intéressés, en temps utile, l'attestation réglementaire visée si nécessaire par l'inspecteur du travail et justifiant leur situation.

Article 3.12. - Maintien des garanties sociales


Lorsque les conditions du déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français ou les régimes complémentaires existant dans l'entreprise, l'employeur doit prendre toute disposition pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale, sans qu'il en résulte une augmentation du taux global de cotisation à la charge du salarié.

Article 3.13. - Voyage de retour en cas de licenciement

En cas de licenciement d'un salarié en déplacement, les frais de voyage de retour au point de départ seront à la charge de l'employeur dans les conditions fixées aux articles 3.2. et 3.3.

Article 3.14. - Assurance voyage avion

3.14.1. Lorsque le déplacement est effectué par avion, sur la demande ou avec l'accord de l'employeur, celui-ci doit vérifier si le régime de Sécurité sociale et les régimes complémentaires de prévoyance ou toute autre assurance couvrent le risque décès-invalidité du salarié, pour un capital minimal correspondant à un an d'appointements majorés de 30 % par personne à charge sur déclaration expresse de l'intéressé.

 PJ
549
OK

3.14.2. Si le salarié n'est pas suffisamment couvert, l'employeur doit l'assurer pour le capital complémentaire nécessaire, ou, à défaut, rester son propre assureur pour ce complément.

3.14.3. On entend par personne à charge : le conjoint non séparé, les enfants à charge ayant moins de 21 ans ou moins de 25 ans s'ils poursuivent leurs études en n'ayant pas de revenus distincts, les enfants handicapés adultes restant à la charge du salarié, les ascendants ainsi que le concubin, qui sont notoirement et principalement à la charge de l'intéressé à la condition que celui-ci en ait fait la déclaration expresse à l'employeur.

Article 3.15 - Déplacements en automobile

3.15.1. Si le salarié utilise en accord avec l'employeur son véhicule personnel pour les besoins du service, les frais occasionnés sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fera l'objet d'un accord préalable qui tiendra compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, de la consommation d'essence et d'huile et des frais d'assurance. Il pourra en particulier être fait référence au barème administratif en vigueur, institué par le décret du 10 août 1966 applicable aux agents des administrations publiques.

3.15.2. Il appartient à l'employeur de vérifier que le salarié est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé.

Le salarié doit donner connaissance à l'employeur de sa police d'assurance, qui comportera obligatoirement une clause garantissant l'employeur contre le recours de la compagnie d'assurances ou des tiers, et doit justifier du paiement des primes.

3.15.3. Pour couvrir les risques d'accidents automobiles au cours du service, l'employeur devra contracter les garanties complémentaires s'avérant utiles par rapport à celles prévues par la police d'assurance du salarié.

CHAPITRE IV. - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 4.1. - Disposition préliminaire

Les salariés en déplacement bénéficient de tous les droits qui sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur en ce qui concerne les diverses représentations du personnel. Ces droits s'exercent dans les conditions fixées par ces textes et plus particulièrement par la loi du 16 avril 1946 instituant les délégués du personnel, l'ordonnance du 22 février 1945 fixant le statut des comités d'entreprise, la loi du 27 décembre 1968 relative à l'exercice du droit syndical dans les entreprises.

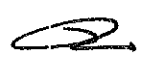
Toutefois, compte tenu des conditions propres de travail de salariés en déplacement, les dispositions suivantes leur sont également applicables.

Article 4.2. - Champ d'application

4.2.1. En principe, les salariés en déplacement dépendent de l'établissement de leur « lieu d'attachement », tel qu'il est défini par l'article 1.2. du présent accord, pour l'application de la loi du 16 avril 1946, de l'ordonnance du 22 février 1945 et de la loi du 27 décembre 1968.

4.2.2. Toutefois, dans chaque entreprise, des dispositions différentes pourront être adoptées après accord entre le chef d'entreprise ou son représentant et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, compte tenu des circonstances qui lui sont propres, notamment en ce qui concerne le site des activités de salariés en déplacement et les structures de direction de l'entreprise.

4.2.3. Lorsqu'un chantier constitue dans le cadre de l'entreprise un établissement distinct au regard soit de la loi du 16 avril 1946, soit de l'ordonnance du 22 février 1945, soit de la loi du 27 décembre 1968, les salariés en déplacement sur ledit chantier sont réputés dépendre du chantier considéré pour


PS
549
OK

chacune des législations visées ci-dessus qui s'y applique distinctement, pendant la durée du déplacement sur ce chantier et à la condition que cette durée soit au moins égale à six mois.

L'octroi d'un mandat de représentation sur le chantier entraîne pendant la durée du déplacement considéré la suspension de tout mandat de même nature détenu dans l'établissement du lieu d'attachement.

L'expiration de la période de déplacement sur le chantier entraîne la cessation de tout mandat de représentation détenu au titre dudit chantier. La détention d'un tel mandat ne peut être un obstacle à la mobilité des salariés en déplacement, découlant des nécessités de leurs activités professionnelles.

Article 4.3. - Élections

4.3.1. Pour l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise ou d'établissement, les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions d'électorat et d'éligibilité que les salariés d'affectation fixe. Toutefois, pour les salariés en déplacement, il est tenu compte de l'ancienneté qu'ils ont acquise dans l'entreprise.

4.3.2. Les salariés en déplacement votent normalement sur leur lieu d'activité. Le vote a lieu par correspondance sauf accord contraire passé entre le chef d'entreprise ou d'établissement et les organisations syndicales représentatives.

4.3.3. Lorsque dans une même circonscription électorale (entreprise ou établissement) un vote par correspondance est prévu conformément à l'alinéa précédent, les candidatures devront, pour être recevables, parvenir au moins quinze jours avant la date fixée pour le scrutin, selon le cas, au chef d'entreprise ou d'établissement, afin de permettre à celui-ci de prendre les mesures nécessaires pour organiser le vote dans les meilleures conditions matérielles.

Les organisations syndicales intéressées seront invitées, par le chef d'entreprise ou d'établissement, à procéder à l'établissement des listes de candidats au moins quinze jours avant la date limite de présentation des candidatures.

Les délais visés ci-dessus pourront être allongés en cas de nécessité par accord entre les parties intéressées.

4.3.4. Les organisations syndicales intéressées recevront communication de la liste des chantiers établie à la date de l'accord traitant de la répartition du personnel et des sièges.

Article 4.4. - Désignation des délégués syndicaux

Les salariés en déplacement sont soumis aux mêmes conditions de désignation que les salariés d'affectation fixe.

Article 4.5. - Exercice des fonctions

Les salariés en déplacement détenteurs d'un mandat de délégué du personnel, de membre du comité d'établissement, de membre du comité central d'entreprise, de représentant syndical au comité d'établissement, de délégué syndical, exercent librement leurs fonctions dans les conditions prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 4.6. - Temps et frais de trajet ou de voyage

4.6.1. Pour tenir compte des sujétions particulières propres aux salariés en déplacement, ceux d'entre eux, détenteurs d'un mandat de représentation, qui se rendront au siège de leur établissement sur convocation de la direction pour participer soit à la réunion mensuelle des délégués du personnel, soit à la séance mensuelle du comité d'établissement, soit à une séance du comité central d'entreprise, soit à une réception des délégués syndicaux, seront indemnisés de leurs temps et frais de trajet ou de voyage selon les mêmes modalités que celles prévues aux articles 2.1. et 2.2. concernant les petits déplacements ou aux articles 3.1, 3.2. et éventuellement 3.15. concernant les grands déplacements.

4.6.2. Le temps des voyages et trajets visé ci-dessus n'est pas déductible du crédit mensuel de fonction que les intéressés détiennent en vertu de la loi.

PJ
529
OK

Article 4.7. - Autres voyages ou trajets

Les voyages ou trajets des salariés en déplacement qui seront liés à l'exercice régulier d'une fonction de représentation et qui interviendront pour des motifs différents de ceux visés à l'article 4.6.1. du présent accord, pourront donner lieu aux mêmes avantages que ceux qui sont prévus à l'article 4.6., sous réserve de l'accord préalable du chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 4.8. - Dispositions diverses

4.8.1. Les réponses aux questions des délégués du personnel posées en réunion mensuelle avec le chef d'établissement ou son représentant seront envoyées à chaque chef de chantier dépendant de l'établissement considéré pour que le personnel du site puisse en prendre connaissance conformément à la loi.

4.8.2. La liste des ouvertures et des fermetures de chantiers importants autres que les services d'entretien, de dépannage ou d'après-vente sera communiquée selon une périodicité à définir dans le cadre de l'entreprise, aux représentants du personnel et aux représentants des syndicats détenteurs d'un mandat légal qui ont la qualité de salariés en déplacement.

CHAPITRE V. - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Article 5.1. - Comité d'hygiène et de sécurité

5.1.1. Dans toutes les entreprises industrielles occupant habituellement 50 salariés au moins qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974 remplaçant les articles R. 231-1 à R. 231-10 du Code du travail, possèdent obligatoirement un comité d'hygiène et de sécurité, une représentation de ce dernier, après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, sera assurée pour les chantiers de la façon suivante :

5.1.2. Pour les chantiers importants et dont la durée prévue est au moins égale à six mois, il pourra être constitué, au niveau du chantier, une section du comité d'hygiène et de sécurité, comme il est prévu à l'article R. 231-2 du Code du travail. Cette constitution sera soumise pour approbation à l'inspecteur du travail.

Chaque section sera présidée par le chef de chantier ou son représentant responsable de l'exécution des travaux et fonctionnera dans des conditions analogues à celles du comité d'hygiène et de sécurité.

5.1.3. Pour les chantiers ne remplissant pas les conditions prévues au 5.1.2., le comité d'hygiène et de sécurité de l'entreprise ou de l'établissement d'attachement désignera un membre du personnel du chantier qui sera le correspondant du C.H.S. Ce correspondant assurera la liaison avec le C.H.S. central et la représentation du personnel du chantier devant le chef de chantier pour tout ce qui concerne l'application des dispositions du Code du travail et des textes réglementaires pris pour son application se rapportant à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

5.1.4. Dans les cas prévus aux 5.1.2. et 5.1.3. ci-dessus, les noms du ou des représentants désignés par le comité d'hygiène et de sécurité seront communiqués à tous les salariés en déplacement sur le chantier considéré.

Article 5.2. - Responsabilité de l'employeur ou de son représentant

5.2.1. L'employeur est responsable de l'application sur le chantier des dispositions du Code du travail et des textes pris pour son application.

5.2.2. Il veillera notamment :

- à l'application du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs ;
- à l'application du décret du 10 juillet 1913 concernant les mesures générales de protection et de salubrité applicables à tous les établissements assujettis ;

PJ
529
OK

— à l'application des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles et notamment pour les chantiers organisés dans des zones où existent des risques d'exposition aux rayonnements ionisants, à l'application du décret n° 67-228 du 15 mars 1967.

5.2.3. Les parties respecteront les dispositions du Code de la Sécurité sociale concernant les maladies professionnelles et notamment :

Article L. 498 (déclaration par l'employeur)

Tout employeur qui utilise des procédés de travail susceptibles de provoquer les maladies professionnelles visées à l'article L. 496 (1) est tenu, dans les conditions prévues par décret en Conseil d'État, d'en faire la déclaration à la caisse primaire de Sécurité sociale et à l'inspecteur du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Le défaut de déclaration peut être constaté par l'inspecteur du travail ou par le fonctionnaire susvisé, qui doit en informer la caisse primaire.

Article L. 499 (déclaration de la victime)

Toute maladie professionnelle dont la réparation est demandée en vertu du présent livre doit être par les soins de la victime, déclarée à la caisse primaire dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, même si elle a déjà été portée à la connaissance de la caisse en application de l'article L. 292 (2).

Dans le cas prévu au quatrième alinéa de l'article L. 496 (3), le délai de quinze jours suivant la cessation du travail est remplacé par un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur du nouveau tableau annexé au décret en Conseil d'État.

Le praticien établit en triple exemplaire et remet à la victime un certificat indiquant la nature de la maladie, notamment les manifestations mentionnées au tableau et constatées, ainsi que les suites probables. Deux exemplaires du certificat doivent compléter la déclaration visée à l'alinéa précédent, dont la forme a été déterminée par l'un des arrêtés visés à l'article L. 503 (4).

Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou, s'il y a lieu, au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Du jour de la cessation du travail court le délai de prescription prévu à l'article L. 465 (5).

Article L. 500 (déclaration par le médecin)

En vue de l'extension et de la révision des tableaux, ainsi que de la prévention des maladies professionnelles, est obligatoire, pour tout docteur en médecine qui en peut connaître l'existence, la déclaration de toute maladie ayant un caractère professionnel et comprise dans une liste établie, après avis de la Commission d'hygiène industrielle, par décret pris sur le rapport du ministre du Travail et du ministre de la Santé.

Il doit également déclarer toute maladie non comprise dans ladite liste, mais qui présente à son avis un caractère professionnel.

Les déclarations prévues aux deux alinéas précédents sont adressées au ministre du Travail et de la Sécurité sociale par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou du fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Elles indiquent la nature de la maladie, la nature de l'agent nocif à l'action duquel elle est attribuée, ainsi que la profession du malade.

5.2.4. L'employeur veillera également à la mise en place des moyens techniques de prévention appropriés, à la distribution des équipements individuels de sécurité tels que casques, ceintures, gants, chaussures, etc. et à leur utilisation effective par le personnel, ainsi qu'à la diffusion des consignes d'hygiène et de sécurité applicables sur le chantier.

(1) Il s'agit des maladies inscrites aux tableaux des maladies professionnelles.

(2) Il s'agit de la déclaration au titre de l'assurance maladie.

(3) Il s'agit de la révision des tableaux des maladies professionnelles.

(4) Ces arrêtés fixent les modèles des certificats.

(5) Ce délai est de deux ans.

PS
SCD
OK

Article 5.3. - Premiers secours

L'employeur organisera un réseau de premiers secours en cas d'urgence et donnera au personnel une information écrite sur les modalités de ces premiers secours (emplacement des boîtes de secours, numéros d'appel des hôpitaux, des médecins, des ambulances, etc.). Chaque salarié en déplacement au sens de l'article 1.1.1.a. devra être détenteur d'une carte individuelle précisant son groupe sanguin. Les frais éventuels d'établissement de cette carte seront remboursés par l'employeur.

Article 5.4. - Information des salariés

5.4.1. Pour donner à ces mesures leur pleine efficacité, chaque salarié travaillant sur un chantier recevra à l'embauche un guide résumant les dispositions du décret du 10 juillet 1913 modifié concernant les mesures générales de protection et de sécurité applicables à tous les établissements assujettis, du décret du 8 janvier 1965 concernant les mesures de protection et de salubrité applicables aux établissements dont le personnel exécute des travaux de montage extérieurs et des textes relatifs à la prévention des maladies professionnelles (notamment du décret du 15 mars 1967 sur les rayonnements ionisants).

5.4.2. La remise de ce guide aux intéressés sera accompagnée, en tant que de besoin, d'un commentaire approprié et éventuellement de fiches complémentaires propres aux types de travaux particuliers à exécuter par le salarié en déplacement.

5.4.3. Dans les entreprises de plus de 50 salariés qui, aux termes du décret du 1^{er} avril 1974, possèdent un comité d'hygiène et de sécurité, chaque membre dudit comité recevra également les documents prévus au 5.4.2.

5.4.4. Pour faciliter l'établissement par les entreprises du guide précité, les parties signataires sont convenues de demander à l'I.N.R.S. d'établir un fascicule type.

Article 5.5. - Visites médicales

5.5.1. Les visites médicales prévues par la loi du 11 octobre 1946 modifiée et le décret du 13 juin 1969 relatifs à l'organisation des services médicaux du travail seront effectuées au moment de l'embauchage et, périodiquement, dans les conditions définies par les textes visés ci-dessus.

Elles devront être adaptées à la nature du risque du chantier (par exemple risques de radiation, de silicose, etc.) et à la durée présumée du chantier.

La surveillance médicale devra être spécialement attentive au retour des chantiers comportant des risques particuliers.

5.5.2. Lorsque les salariés en déplacement travaillant sur chantier seront exposés à des risques particuliers en application de l'article 14 du décret du 13 juin 1969 et de l'arrêté du 22 juin 1970 pris pour son application et fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale, la périodicité des visites médicales devra être augmentée sur avis du médecin du travail du lieu d'attachement ou du chantier, en fonction des travaux insalubres ou dangereux auxquels pourront se trouver exposés les salariés considérés.

5.5.3. En cas de déplacement à l'étranger, les mesures à prendre sur ce point devront s'inspirer de la législation française.

Article 5.6. - Entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises industrielles occupant habituellement moins de 50 salariés (1) et effectuant des travaux sur des chantiers extérieurs, un membre au moins du personnel de chaque chantier devra être spécialement informé par l'employeur des mesures de prévention à prendre sur le chantier.

(1) Ces entreprises ne sont pas assujetties à la réglementation sur les comités d'hygiène et de sécurité.

Article 5.7. - Vestiaire et installation sanitaire

Un vestiaire devra être prévu ainsi qu'une installation sanitaire permettant au personnel de procéder à un nettoyage corporel à chaque fois que cela se trouvera nécessaire par des installations propres au chantier ou, à défaut, par le recours à des installations extérieures d'accès facile.

CHAPITRE VI. – FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6.1. - Dispositions générales

6.1.1. Les salariés appelés à se déplacer habituellement bénéficient des dispositions prévues par les textes législatifs et contractuels en vigueur sur la formation et le perfectionnement professionnels.

L'employeur veillera à ce que la nature de leurs activités et les conditions dans lesquelles elles s'exercent ne soient pas un obstacle à leur application effective.

6.1.2. Lors de la réunion annuelle du comité d'entreprise ou d'établissement réservée à l'étude du plan de formation, l'employeur fera mention expresse des actions de formation concernant les salariés habituellement en déplacement.

6.1.3. D'autre part, si l'employeur a la faculté de reporter pour des raisons motivées de service la satisfaction donnée à une demande d'autorisation d'absence pour suivre un stage, ce report ne pourra excéder un an (article 29 de l'accord du 9 juillet 1970).

Article 6.2. - Stages à plein temps

Pour le salarié en grand déplacement, l'employeur s'efforcera, en accord avec l'intéressé, de faire en sorte que l'absence pour suivre un stage à temps plein lorsque ce stage se déroule à proximité du point de départ du déplacement, se situe à la fin d'une mission, et avant que l'intéressé ne soit envoyé sur un nouveau lieu de travail.

Si le stage est suivi à l'initiative de l'employeur, les frais de transport entre le lieu de formation et lieu de travail seront pris en compte dans les conditions définies à l'article 3.2.

Si le stage est suivi à l'initiative du salarié, l'employeur prendra toutes les mesures permettant l'application au bénéfice de l'intéressé des dispositions des articles L. 960-1 à L. 960-18 et R. 900-1.

CHAPITRE VII. – DÉPLACEMENTS DANS LES PAYS AUTRES QUE CEUX VISÉS À L'ARTICLE 1.1.2. a

Article 7.1. - Principe

En raison des conditions extrêmement variables de ces déplacements, ceux-ci ne peuvent faire l'objet d'une réglementation précise dans le cadre du présent accord.

Ils devront être réglés au niveau des entreprises concernées en tenant compte, dans toute la mesure du possible, des dispositions particulières recommandées ci-dessous.

Article 7.2. - Dispositions recommandées

7.2.1. Formalités avant le départ

L'ensemble des démarches pour formalités administratives sanitaires, et le cas échéant familiales, qu'imposerait un déplacement à l'étranger, sera effectué avec, si possible, l'assistance des services spécialisés de l'employeur, pendant le temps de travail sans perte de salaire. Les frais occasionnés par ces différentes formalités sont à la charge de l'employeur.

PJ
509
OK

7.2.2. Bagages personnels

Pour les déplacements de plus de 3 mois à l'étranger, le complément éventuel de bagages nécessaires sera remboursé dans la limite de 20 kg au-delà des franchises admises par les transporteurs, au tarif rail ou bateau des bagages non accompagnés, ou au tarif fret avion si ce mode d'acheminement est le seul possible sur tout ou partie du voyage.

7.2.3. Équivalences des régimes sociaux

Lorsque les conditions de déplacement sont telles que le salarié ne reste pas couvert pendant la totalité de celui-ci par le régime de Sécurité sociale français et par les différents régimes complémentaires de retraite et de prévoyance dont il bénéficiait en France, les dispositions seront prises pour que le salarié continue de bénéficier de garanties équivalentes, notamment au moyen d'une assurance spéciale ou de l'inscription à la caisse des expatriés.

7.2.4. Assurance voyage avion

Les dispositions de l'article 3.14. s'appliquent aux déplacements effectués dans les pays autres que ceux visés par l'article 1.1.2. a.

7.2.5. Maladie, décès

a) Dans le cas où le salarié devrait, sur avis du médecin, être rapatrié, l'employeur fera accomplir les démarches nécessaires et prendra en charge les frais de rapatriement au lieu de résidence habituelle sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

b) En cas de décès, les frais de retour du corps seront supportés par l'employeur dans la limite d'un voyage équivalent au retour au domicile tel que défini à l'article 1.3., sous déduction des versements effectués par les régimes d'assurance et de prévoyance auxquels l'employeur participe.

7.2.6. Clauses particulières

Les clauses particulières propres à chaque déplacement à l'étranger feront l'objet d'un avenant au contrat de travail et porteront notamment, suivant les cas, sur :

- les conditions matérielles du séjour et l'indemnité de séjour ;
- les astreintes que peut comporter la mission et leur compensation ;
- les détentes éventuelles sur place ;
- les congés payés.

CHAPITRE VIII. – PERSONNEL SÉDENTAIRE APPELÉ À EFFECTUER UNE MISSION EN DÉPLACEMENT

Article 8.1.

L'ensemble des dispositions des chapitres précédents s'applique, en tant que de besoin, au personnel habituellement sédentaire appelé à effectuer une mission occasionnelle de déplacement.

Toutefois le point de départ visé à l'article 1.3. est le lieu habituel de travail, sauf dérogation convenue entre les parties.

CHAPITRE IX. – APPLICATION DE L'ACCORD

Article 9.1. - Avantages acquis

Le présent accord ne peut être la cause de la réduction des avantages individuels acquis par le salarié dans l'établissement antérieurement à son entrée en vigueur.

PS
509
OK

Ses dispositions s'imposent aux rapports nés des contrats individuels collectifs ou d'équipe, sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables pour les bénéficiaires que celles du présent accord.

Dans le cas particulier où la convention territoriale ou d'entreprise applicable contient des dispositions plus avantageuses pour les salariés concernés – telle la prise en charge des frais de voyage en 1^{re} classe SNCF – ces dispositions seront maintenues dans le cadre des conventions visées.

Article 9.2. - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargées de son secrétariat, examinera les difficultés nées à l'occasion de l'application du présent accord. Elle se réunira à la demande d'une des parties signataires.

Article 9.3. - Date d'application

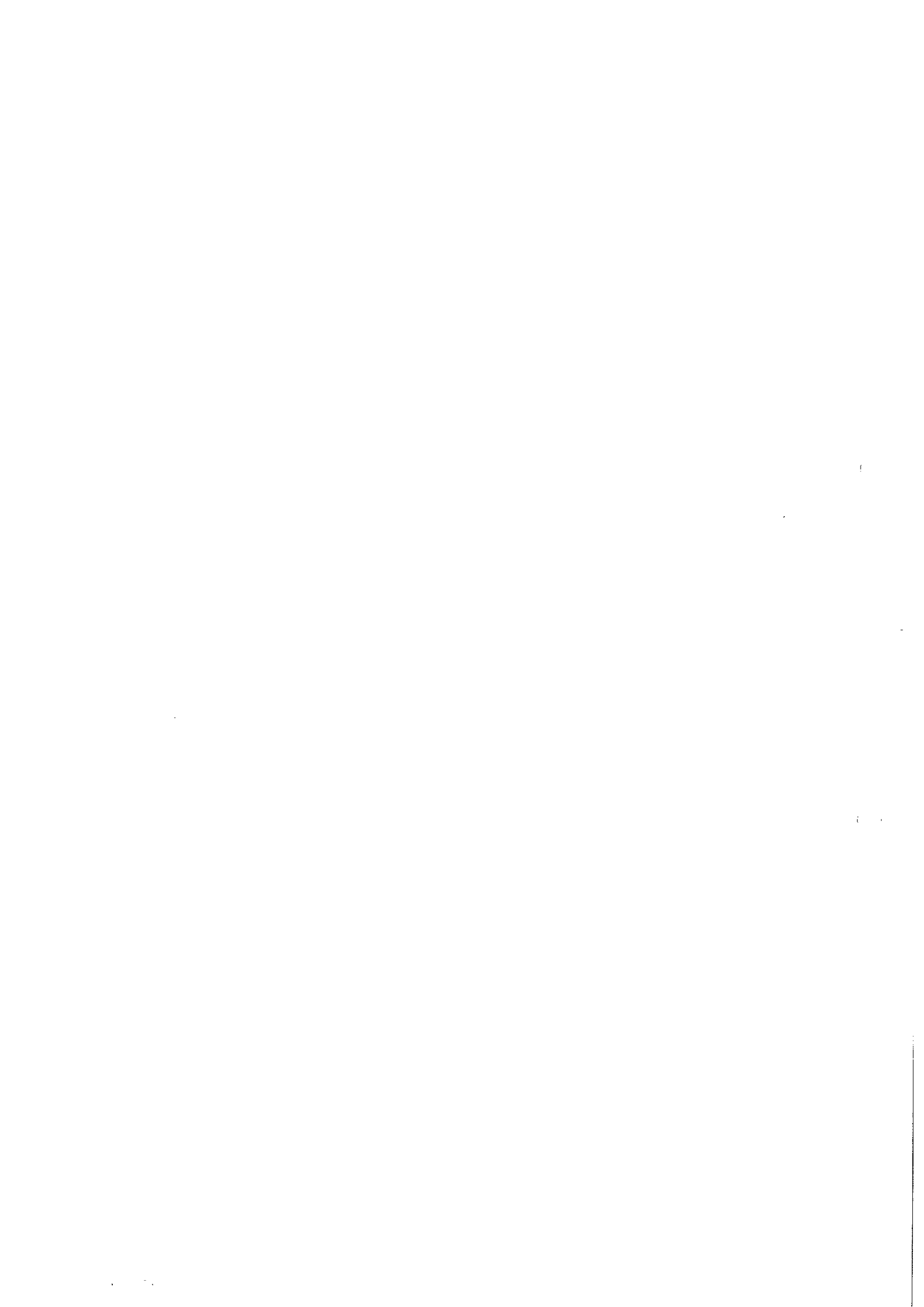
Le présent accord s'appliquera dans les entreprises à compter du 1^{er} avril 1976.

Article 9.4.

Le présent accord établi en vertu de l'article L. 132-1 du Code du travail, sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du travail.

PJ 5e9

 OK



**ACCORD NATIONAL DU 21 JUILLET 1975
SUR LA CLASSIFICATION
MODIFIÉ PAR LES AVENANTS DU 30 JANVIER 1980,
21 AVRIL 1981, 4 FÉVRIER 1983, 25 JANVIER 1990
ET 10 JUILLET 1992***

PRÉAMBULE

Les organisations signataires rappellent qu'une politique cohérente des salaires suppose l'existence d'un système de classification adapté aux conditions de la technologie et aux problèmes posés à l'homme dans son travail; or, elles ont constaté le vieillissement du système de classification des emplois d'ouvriers, d'employés, de techniciens, de dessinateurs et d'agents de maîtrise, institué par les arrêtés de salaires dits Parodi et repris par les conventions collectives territoriales en vigueur dans les industries des métaux; ce système est devenu complexe et incomplet puisqu'il ne permet pas de classer autrement que par assimilation les nouveaux métiers et fonctions.

Ceci a conduit les organisations signataires, conformément au préambule de l'accord national de mensualisation, à élaborer un système entièrement nouveau permettant de regrouper l'ensemble des catégories ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise en cinq niveaux, chaque niveau étant subdivisé en trois échelons et chaque échelon étant affecté d'un coefficient.

Les définitions de niveaux découlent d'une conception identique reposant sur quatre critères (autonomie, responsabilité, type d'activité, connaissances requises). Les connaissances requises pour chaque niveau sont précisées par une référence à un niveau de formation retenu par les textes légaux : elles peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle. Les définitions d'échelons ont été établies à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir, la nature de la qualification étant la même pour les différents échelons d'un niveau.

Le nouveau système, qui s'inscrit dans le cadre de l'accord national sur la mensualisation, établit des correspondances simples et logiques entre les fonctions exercées par les différentes catégories professionnelles qui sont ordonnées sur une échelle unique et continue de coefficients. Il facilitera ainsi les déroulements de carrière.

L'application de la nouvelle classification doit conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des fonctions les unes par rapport aux autres, sans pour autant entraîner ni une diminution des rémunérations effectives, ni leur revalorisation générale : les dispositions prévues ci-après ont pour objet la classification des titulaires des fonctions occupées par le personnel visé et la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial.

Le nouveau système de classification doit apporter aux salariés intéressés de meilleures garanties en cas de mutation en raison des critères précités sur lesquels il est fondé.

DISPOSITIONS

Article premier - Entreprises visées

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

* Les dispositions résultant de l'avenant du 10 juillet 1992 sont en italiques.

PJ
Jed
OK

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.


Article 2 - Personnel visé

Les dispositions du présent accord concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 mars 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

Article 3 - Objet

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

 PS
SC 9
OK

Classification

<p>NIVEAU IV (*)</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification,</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p>NIVEAU DE CONNAISSANCES (*)</p> <p>Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980. Cet avenant stipule en particulier dans son article 3, Déroulement de carrière des techniciens d'atelier : « Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la « promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des « emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation « complémentaire. »</p> <p>(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T.A. 4) (**)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes- le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires :- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none">- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus ;
<p>NIVEAU III</p> <p>D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P. 3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <p>P. 3. (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre,</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p>

PS
509
OK

« Ouvriers »

<p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle,</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>	<p>P. 2. (coefficient 190)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p>P. 1. (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique :- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'0.3.) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.</p> <p>Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution,</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>
<p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p> <p>(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p>	
<p>NIVEAU 1</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>0.3. (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>0.2. (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>0.1. (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>

P5
509
OK

Classification

<p>NIVEAU V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 365)</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <p>2^e échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p>
<p>NIVEAU IV</p> <p>D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 285)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>2^e échelon (coefficient 270)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>1^{er} échelon (coefficient 255)</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
<p>NIVEAU III</p> <p>D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
<p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p> <p>Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnelle ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p>	

PS
549
OK

« Administratifs - Techniciens »

<p>Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué, Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances : Niveau V et IV b de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1), Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>– la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.</p> <p>2^e échelon (coefficient 225) Le travail est caractérisé à la fois par : – l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ; – l'établissement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 215) Le travail est caractérisé à la fois par : – l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; – l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.</p>
<p>NIVEAU II D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances : Niveaux V et V bis de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1), Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 190) Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <p>2^e échelon (coefficient 180) Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 170) Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
<p>NIVEAU I D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p>3^e échelon (coefficient 155) Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>2^e échelon (coefficient 145) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 140) Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...)</p>
<p>(1) N.D.L.R. Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes : Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.). Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	

PT
JCP
OK

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

NIVEAU V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^e échelon (A M 7 - coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives,

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2^e échelon (A M 6 - coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (A M 5 - coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

NIVEAU IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;

3^e échelon (A M 4 - coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

(1) N.D.L.R. - La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

PT
Jc9
OK

« Agents de maîtrise »

<ul style="list-style-type: none">- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;- décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>1^{er} échelon (A M 3 - coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques ponant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
<p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none">- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ;- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p>3^e échelon (A M 2 - coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p>1^{er} échelon (A M 1 coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none">- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
<p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - IV b. - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). - IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p>	

PI
JCG

OK

MODALITES GENERALES

Article 4 - Entrée en vigueur

Le présent accord national entrera en vigueur le 21 juillet 1975 selon les dispositions transitoires relatives à la mise en place du nouveau système de classification dans les entreprises et dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques.

La classification figurant à l'article 3 se substitue aux classifications actuellement applicables au personnel visé par l'article 2 dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques : les organisations territoriales compétentes devront paritairement prendre acte de cette substitution de classification, cet acte paritaire étant destiné à assurer la bonne application des dispositions du présent accord national.

Article 5 - Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

Article 6 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'Annexe 1 doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'Annexe 1 une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

Article 7 - Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V – possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Education nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains – seront placés en position II au sens de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

PS
5-9
OK

Article 7 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en oeuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8 - Mise en place du nouveau système dans les entreprises.

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 31 mars 1976 pour étudier le classement d'après la nouvelle classification, du personnel visé par l'article 2.

Dès rentrée en vigueur du présent accord national, l'employeur procédera avec les délégués syndicaux des organisations syndicales signataires à un examen préalable des problèmes généraux d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification, en particulier des illustrations de classement de filières professionnelles.

Cet examen se fera sans préjudice de l'application des dispositions légales en vigueur relatives aux comités d'entreprise.

Le personnel visé par l'article 2 devra être classé conformément à la nouvelle classification : à cet effet figurent en annexe II du présent accord des illustrations de classement de certaines filières professionnelles.

Article 9 - Dispositions transitoires relatives au classement individuel

Chaque salarié intéressé se verra notifier par écrit le 1^{er} mars 1976, au plus tard, le niveau et l'échelon applicables à compter du 1^{er} avril 1976 ainsi que le coefficient final en résultant à compter du 1^{er} janvier 1977 au plus tard.

A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai minimal d'un mois pour faire valoir toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra, en aucun cas, entraîner, pour la détermination de la rémunération minimale hiérarchique d'un salarié en fonction du barème territorial, applicable, la prise en considération d'un coefficient inférieur à celui dont l'intéressé bénéficiait jusque-là pour l'application par son employeur du barème territorial de salaires minimaux garantis.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Article 10 - Dispositions transitoires pour les barèmes territoriaux

Durant la période du 1^{er} mars 1976 au 31 décembre 1976 au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle intermédiaire » du tableau reproduit à la fin du présent article.

PS
JCP
OK

A partir du 1er janvier 1977, au plus tard, les rémunérations minimales hiérarchiques applicables dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, devront être fixées par accord collectif territorial en fonction de l'échelle de coefficients figurant dans la colonne « échelle finale » du tableau reproduit à la fin du présent article.

Les dispositions du présent article ne pourront être la cause de la diminution du salaire minimum garanti dont le salarié bénéficiait en vertu d'un accord collectif territorial antérieur.

	Echelle intermédiaire	Echelle finale
1 ^{er} échelon du niveau I	140	140
2 ^e échelon du niveau I	145	145
3 ^e échelon du niveau I	150	155
1 ^{er} échelon du niveau II.....	160	170
2 ^e échelon du niveau II.....	170	180
3 ^e échelon du niveau II	180	190
1 ^{er} échelon du niveau III.....	205	215
2 ^e échelon du niveau III.....	215	225
3 ^e échelon du niveau III.....	230	240
1 ^{er} échelon du niveau IV.....	240	255
2 ^e échelon du niveau IV.....	255	270
3 ^e échelon du niveau IV.....	270	285
1 ^{er} échelon du niveau V	285	305
2 ^e échelon du niveau V	315	335
3 ^e échelon du niveau V	350	365

Article 11 - Constat

Une commission composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.I.M.M., chargée de son secrétariat, examinera semestriellement jusqu'au 30 juin 1977 la mise en place du nouveau système.

DISPOSITION FINALE

Article 12

Le présent accord national établi conformément à l'article L. 132-1 du Code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt au secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par l'article L. 132-8 du Code du travail.

PS
JED
OK

SEUIL D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLÔMES PROFESSIONNELS

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'étude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1^{er} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. - 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.


g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2^e degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. - 2^e degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

 PI
509
OK

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière ()*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

(*) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

PT
5e9
OK

**ILLUSTRATIONS DE CLASSEMENT
DE CERTAINES FILIERES PROFESSIONNELLES**

La présente annexe a pour objet de fournir des illustrations en vue du classement de certaines filières professionnelles lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification conformément à l'article 8 de l'accord national.

L'application de la présente annexe au titulaire de l'un des emplois retenus ci-dessous, implique que l'intéressé occupe dans l'entreprise une fonction répondant exclusivement aux exigences posées par la définition de cet emploi telle que celle-ci figure dans le « classement des professions » annexé à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifié.

Par dérogation aux dispositions aménagées par la présente annexe, les illustrations données par celle-ci ne préjugent pas de celles qui pourraient être établies paritairement au niveau de l'Association de la Sidérurgie et des Mines de fer Lorraines d'une part, de la Chambre syndicale de la Sidérurgie du Nord de la France d'autre part.

Emploi (1)	Classement d'après la nouvelle classification	
	Niveau	Echelon
Filière Dessinateurs		
Dessinateur d'exécution	III	1
Dessinateur petites études	III	3
Dessinateur d'études 1 ^{er} échelon	IV	1
Dessinateur d'études 2 ^e échelon	IV	3
Dessinateur projeteur ou principal 1 ^{er} échelon	V	1
Dessinateur projeteur ou principal 2 ^e échelon	V	2
Filière Préparateurs		
Préparateur de fabrication 1 ^{er} échelon	III	2
Préparateur de fabrication 2 ^e échelon	IV	2
Préparateur 3 ^e échelon	V	2
Filière Agents techniques électroniciens		
Agent technique 1 ^{er} catégorie	III	2
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon a	IV	1
Agent technique 2 ^e catégorie, échelon b	IV	3
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon a	V	1
Agent technique 3 ^e catégorie, échelon b	V	2
Agent technique principal	V	3
Filière Secrétariat		
Dactylographe 1 ^{er} degré	I	3
Dactylographe 2 ^e degré	II	1
Sténodactylographe 1 ^{er} degré	II	1
Sténodactylographe 2 ^e degré	II	2
Sténodactylographe correspondancier (e)	II	3
Secrétaire sténodactylographe	III	1
Filière Comptabilité		
Aide-comptable commercial	II	1
Aide-comptable industriel	II	1
Comptable commercial	III	1
Comptable industriel	III	1
Comptable 2 ^e échelon	III	3

(1) Au sens de l'annexe « Classement des professions et définition de fonctions » à l'avenant « Collaborateurs » à la convention collective des métaux de la région parisienne du 16 juillet 1954 modifiée.

PS
509
OK

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) Certificat de qualification de la catégorie A

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) Certificat de qualification de la catégorie B

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) Certificat de qualification de la catégorie C

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1^{er} de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

Conformément à l'article 6 du présent accord, le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^{ème} échelon du niveau IV (coefficient 285) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C, signalée par la commission paritaire nationale de l'emploi sous la forme d'un astérisque, dès l'obtention de ce certificat, sans que puissent être exigés les délais d'accès à ce classement.

PJ
529
OK

ADDENDUM I

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975 :

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, la Commission de Constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

II - SEUILS D'ACCUEIL

1° Certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1^{er} degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'Emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

2° Diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme d'études supérieures économiques

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle technique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

Diplôme de premier cycle économique

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

PT
5/29
OK

**EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE
DU 4 JANVIER 1990**

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

PI
OK

