

CIMENTS (INDUSTRIES DE LA FABRICATION DES) E.T.D.A.M.

BROCHURE JO 3280

Convention collective nationale du 2 février 1976

(Étendue par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat français de l'industrie cimentière (anciennement syndicat national des fabricants de ciments et chaux hydrauliques).

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;
- Syndicat national des salariés des chaux et ciments CFDT ;
- Fédération générale FO bâtiment, bois, papier, carton, céramique ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CGC ;
- Fédération française des syndicats chrétiens CFTC des industries du bâtiment et des travaux publics, de l'ameublement, du bois, des matériaux de construction, des installations électriques, des briques et tuiles. Adhésion par lettre du 2 avril 1976

Dispositions générales

Article 1 (ancien)

Champ d'application

La présente convention collective nationale est conclue en application du titre III du livre Ier du code du travail.

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

Elle règle les rapports entre l'ensemble des ETDAM et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, par référence à la nomenclature d'activités et de produits, telle qu'elle résulte du décret no 73-1036 du 9 novembre 1973 à savoir :

Rubrique 1506 (fabrication de ciments) : fabrication de ciments Portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts :

- en y comprenant les activités de fabrication de chaux incluses dans les établissements assurant des fabrications de ciments ;
- en n'y comprenant pas celles des fabriques des ciments rattachés aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

Rubrique 1506 (extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux) : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 1506.

Dans la rubrique 1505 (fabrication de plâtre) : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 1506) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale du 22 avril 1955 relative aux conditions de travail des industries des carrières et matériaux étendue, par arrêté de M. le ministre du travail et de la sécurité sociale du 13 décembre 1960.

La convention collective s'applique également aux sièges sociaux, aux stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des établissements ci-dessus, soumis à la présente convention.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions prévues par la présente convention.

Article 1 (nouveau)

Champ d'application

(Avenant du 20 novembre 1997, non étendu, applicable à la date de publication de son arrêté d'extension)

La présente convention collective nationale est conclue en application du titre III du livre I^{er} du code du travail.

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

En application du décret no 92-1129 du 2 octobre 1992, portant approbation de la nomenclature d'activités françaises, le champ d'application professionnel de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments relative aux ETDAM vise principalement l'activité suivante :

Rubrique no 26-5 A - Fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts (à l'exception des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel ETDAM de ces dernières industries)

À noter : les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments, et qui à ce titre relèvent de la présente convention collective, peuvent exercer en outre l'activité complémentaire de fabrication de chaux (rubrique 26-5 C -).

Rubrique 14-1 C - (2) Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux

- avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les sociétés se livrant aux fabrications de ciment et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 26-5 A - , étant précisé

que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux.

Rubrique 26-5 E - (2) Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 26-5 A -) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux, étendues par arrêté de M. le Ministre du Travail et de la Sécurité sociale du 13 décembre 1960.

La convention collective s'applique également aux sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des établissements ci-dessus, soumis à la présente convention.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions prévues par la présente convention.

Détermination des appointements

(Voir " Salaires" et Incidences des 35 heures sur les salaires)

Article 2

Le « salaire minimum national professionnel de l'employé sans qualification » prévu à l'article L. 133-5 du Livre 1er du Code du Travail (valeur du point au coefficient 100), est l'appointement de base servant à déterminer les appointements des autres catégories de personnel par application des coefficients prévus à l'article 18 .

Ils constituent des appointements de base, à l'exclusion de toutes primes, indemnités et accessoires de salaire.

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'application des articles L. 141-1 et suivants du Livre 1er du Code du Travail, et des textes modificatifs sur le salaire minimum national interprofessionnel de croissance.

Article 3

La valeur du Point au coefficient 100 (Point 100) prévu à l'alinéa ci-dessus est fixée à F ... (pour la valeur du point 100, (se reporter aux accords Salaires et à l'accord du 14 mars 2000 relatif aux incidences des 35 heures sur les salaires).

Article 4

La rémunération mensuelle doit être au moins égale à celle figurant dans le tableau annexé à la présente convention (colonne 3) (tableau non reproduit ; (voir " Salaires") .

Cette rémunération est atteinte dans chaque société par :

a) le salaire de base correspondant au produit du point 100 de la C.C.N. par le coefficient de base de l'emploi prévu à l'article 18 et par l'horaire sur lequel est établie la rémunération mensuelle (soit pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, de 169,65 h ordinaires). Ce salaire de base figure dans la colonne 2 du tableau annexé (tableau non reproduit ; (voir " Salaires") .

b) tous autres éléments de la rémunération payés chaque mois, à l'exclusion :

- 1 - des heures supplémentaires à l'horaire normal majorations comprises,
- 2 - des indemnités pour travail de nuit, dimanches et jours fériés,
- 3 - de la prime d'ancienneté,

Ces trois premiers éléments étant calculés selon les règles figurant à la convention collective,

- 4 - des primes et indemnités diverses à caractère occasionnel allouées pour travaux salissants, pénibles, dangereux ou insalubres,
- 5 - des compléments provenant des éléments de paye résultant de remplacements effectués à un poste de qualification supérieure à la qualification de l'intéressé,
- 6 - le cas échéant, de l'ajustement de l'indemnité de congé payé résultant de l'application de la règle du 1/10.

Les valeurs des rémunérations mensuelles de base et garantie indiquées dans le tableau visé ci-dessus sont indexées sur la valeur du point 100. Elles correspondent à une valeur de point 100 égale à ... (pour la valeur du point 100, se reporter aux accords Salaires).

Article 5

Garantie annuelle

La rémunération annuelle comprend :

- la somme des douze rémunérations mensuelles garanties ;
- la prime de vacances figurant à l'article 9 ;
- le treizième mois et l'allocation de fin d'année définis aux articles 6 et 7.

Article 6

Treizième mois

Chaque E.T.D.A.M. recevra à la fin de chaque année (ou en cours d'année en cas de départ) et proportionnellement au temps payé ou indemnisé à plein traitement au titre de l'article 30 c un treizième mois égal au montant de ses appointements mensuels de base du mois de paiement.

Il est précisé que les absences indemnisées à demi-traitement en application de l'article 30 c sont prises en compte pour la moitié de leur durée.

Article 7

Allocation de fin d'année

Chaque E.T.D.A.M. inscrit à l'effectif le 31 décembre recevra, à la fin de chaque année, une allocation égale à 30 p. 100 du treizième mois défini à l'article 6.

Article 8

Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté, légalement prévue au taux de :

- 3 p. 100 après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 6 p. 100 après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 p. 100 après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 12 p. 100 après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 15 p. 100 après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 18 p. 100 après 18 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

est calculée en pourcentage sur les appointements de chacun (primes et accessoires de salaires exclus).

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

Pour le calcul de l'ancienneté, entreront en compte, non seulement le temps de présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également :

- a. La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait de l'intéressé ;
- b. Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur ;
- c. Les interruptions pour accidents de travail ou maladies professionnelles ;
- d. Les absences pour maladie, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu ;
- e. Les absences résultant des périodes militaires obligatoires de réserve ;
- f. Le temps du service national obligatoire, à la double condition que l'intéressé ait fait partie du personnel de l'entreprise depuis au moins un an au moment de son départ au service et qu'il ait formulé la demande de réintégration prévue à l'article 24 ;
- g. Les absences au titre du congé de maternité et du congé légal prévu par l'article L. 122-28 du code du travail, (voir article maternité no 31.4) .

Article 9

Prime de vacances

Il est accordé une prime annuelle de vacances d'un montant uniforme.

Cette prime sera indexée sur la valeur du point 100 telle qu'elle est fixée par l'article 3 de la présente convention (pour le montant de la prime de vacances, (se reporter aux accords Salaires et à l'accord du 14 mars 2000 relatif aux incidences des 35 heures sur les salaires) .

La prime de vacances est attribuée aux E.T.D.A.M. inscrits à l'effectif au 1er janvier de l'année considérée et prenant effectivement leur congé.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paye perçue en juin.

Article 10

Heures supplémentaires

Les heures normales sont celles qui sont effectuées dans la limite de quarante heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente. Les heures commandées effectuées au-delà de cette limite sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration conforme aux prescriptions légales.

Article 11

Indemnité pour travail de nuit, de dimanches et jours fériés

(Voir aussi accord du 23 novembre 1981 relatif à l'aménagement du temps de travail et à la durée du travail et accord du 14 mars 2000)

A - Personnel des postes à fonctionnement continu

Au personnel des postes à fonctionnement continu, il est accordé, pendant la durée de cette affectation et prorata temporis, une indemnité particulière dite indemnité de nuit, dimanches et jours fériés, égale à 17,91% de ses appointements personnels de base (primes non comprises).

Ce pourcentage de 17,91% correspond à des majorations horaires du salaire personnel de base de 39% pour les heures d'affectation au poste de nuit de semaine et de 58,5% pour les heures des postes des dimanches et jours fériés, le travail en continu étant assuré par cinq équipes.

Cette indemnité n'entre pas en compte pour le calcul de la rémunération annuelle garantie, ni d'aucune prime.

Elle n'entre pas non plus en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article 30 c (absence en cas d'accidents et de maladie).

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un E.T.D.A.M. est appelé sur ordre à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit en sus de ses appointements à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de ses appointements, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100%. Dans ce taux de 100% sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

B - Autre personnel

Si, à la suite de circonstances exceptionnelles, un E.T.D.A.M. est appelé sur ordre à travailler soit de nuit soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit en sus de ses appointements à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de ses appointements, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100%. Dans ce taux de 100%, sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'établissement.

Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

Dans le cas d'un établissement dont l'activité normale ne comporte pas d'horaire de nuit, les heures de travail considérées comme heures de nuit seront définies après consultation du Comité d'établissement. Elles seront comprises dans une durée de huit heures dont le début se situera obligatoirement entre 20 et 22 heures.

Article 12

Travaux salissants ou pénibles

Des primes spéciales seront attribuées aux E.T.D.A.M. qui auraient pu effectuer exceptionnellement des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres.

Article 13

Indemnité de panier

a - Personnel des postes à fonctionnement continu

Il est accordé pour chaque poste de huit heures une indemnité de panier

Pour les trois postes des dimanches et jours fériés, cette indemnité de panier est majorée de 50%.

b - Autre personnel

1 - Il est accordé pour huit heures consécutives de travail et à la condition que cet horaire de travail n'ait pas été établi à la demande du personnel une indemnité de panier.

2 - Lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, il est accordé pour un travail se poursuivant huit heures consécutives de nuit de dimanche ou de jour férié une indemnité de panier.

Les indemnités de panier ci-dessus sont indexées sur la valeur du Point 100 prévue à l'article 3 (pour la valeur du point 100, (se reporter à l'accord Salaires) .

Article 14

Appointements des jeunes

(Complété par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

Les taux des appointements des jeunes âgés de moins de dix-huit ans sont fixés comme suit, en fonction des appointements des adultes de leur catégorie professionnelle :

- de 16 à 17 ans : 80 p. 100 ;
- de 17 à 18 ans : 90 p. 100.

Après six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent, les jeunes travailleurs de l'un ou de l'autre sexe perçoivent une rémunération au moins équivalente au salaire minimum de croissance.

Toutefois, pour tenir compte du principe « à travail égal salaire égal », le jeune recevra l'appointement d'un adulte lorsqu'il occupera un emploi qui devrait être normalement tenu par un adulte en raison de la capacité, des aptitudes ou de la pratique indispensable.

Article 15

Frais de déplacement

En cas de déplacement, les frais de voyage et de pension sont remboursés par l'employeur.

Article 16

Engagement

a - Les employeurs sont tenus de notifier à l'agence locale pour l'emploi ou à défaut au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise.

Ils peuvent toujours recourir à l'embauchage direct sous réserve des dispositions légales en vigueur.

Les places vacantes seront, par priorité, attribuées à des salariés d'un échelon inférieur, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises.

b - Chaque engagement sera confirmé par un échange de lettres ou un contrat d'engagement en double exemplaire, mentionnant :

— obligatoirement, que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention collective et indiquant, de façon précise, la classification de l'intéressé, le coefficient hiérarchique de son emploi, les appointements accordés avec indication de l'horaire correspondant, le lieu de travail et la durée de la période d'essai, et, éventuellement, les conditions particulières.

Toute modification dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une notification écrite.

Article 17

Période d'essai

La période d'essai est fixée à un mois, sauf accord contraire entre l'employeur et l'intéressé dans la limite d'une durée maxima de trois mois.

Au-delà de la période d'essai conventionnelle d'un mois, le temps d'adaptation à une fonction éventuellement nécessaire est rémunéré au taux du poste occupé.

Article 18

Classifications

La classification des E.T.D.A.M. et les coefficients correspondants sont définis à l'annexe-classification de la présente convention.

Article 19

Promotion

La possibilité est ouverte à tout E.T.D.A.M. d'accéder au niveau supérieur.

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

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en oeuvre les moyens de formation dans le cadre de l'article 20.

Article 20

Formation professionnelle continue et apprentissage

(Voir aussi accord du 7 novembre 1984 relatif aux objectifs et moyens de la formation professionnelle)

La formation professionnelle continue sera organisée conformément :

- aux textes législatifs et réglementaires en vigueur
- à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels et à ses avenants.

Il est rappelé que l'agrément donné par la commission nationale paritaire de l'emploi de l'industrie cimentière à des stages, cours ou sessions de formation a pour effet de permettre au salarié qui utilise son droit au congé formation en suivant l'un de ces stages agréés de continuer à percevoir sa rémunération dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 9 juillet 1970 et ses avenants.

Article 21

Durée du travail

(Voir aussi les accords relatifs à la durée du travail et l'accord du 14 mars 2000 relatif aux incidences des 35 heures sur les salaires)

La durée du travail est celle fixée par les lois et règlements en vigueur.

Le repos hebdomadaire sera observé.

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

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

Article 22

Congés payés (1)

(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

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

I - (Accord du 23 novembre 1981)

1 - A partir des congés payés de 1982, c'est-à-dire ceux acquis au cours de la période du 1er juin 1981 au 31 mai 1982, la durée des congés payés est décomptée en jours ouvrés.

On entend par jour ouvré, tout jour travaillé selon l'horaire du service, de l'atelier ou de la rotation du poste de l'intéressé.

En conséquence, la durée des congés est fixée à :

- 25/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, soit,

- 5 semaines ou (5 x 5) 25 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant cette période, ce qui, pour le personnel posté et celui pratiquant les horaires inégaux, correspond à 5 fois l'horaire hebdomadaire moyen.

En cas d'horaire personnel inférieur à l'horaire de l'établissement, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés sur la base de son horaire.

La durée des congés visée dans le présent article inclut les jours qui étaient chômés à l'occasion d'un événement local ou d'un pont.

2 - Il est ajouté aux droits déterminés ci-dessus 1 jour de congé dont la date sera arrêtée par le chef d'établissement après avis du Comité d'établissement.

3 - Viennent en sus des congés principaux visés au 1 ci-dessus et calculés également en jours ouvrés.

— les congés d'ancienneté suivants :

1 jour ouvré à partir de 20 ans d'ancienneté,

2 jours ouvrés à partir de 25 ans d'ancienneté,

4 jours ouvrés à partir de 30 ans d'ancienneté.

— Les congés pour événements de famille (de l'article 23 ci-après).

— Les congés pour fractionnement résultant de l'article L. 223-8 du Code du Travail acquis à leurs bénéficiaires, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou de la demande de l'intéressé, savoir :

— 2 jours ouvrés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le 1er novembre et le 30 avril est au moins égal à 5 jours ouvrés,

— 1 jour ouvré lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette même période est égal à 3 ou 4 jours ouvrés.

4 - L'indemnisation des congés payés s'effectuera dans les conditions prévues par le texte de la loi.

II - Dans l'industrie cimentière la période des congés s'étend du 1er avril au 30 novembre.

Les congés peuvent être fractionnés avec l'agrément de l'intéressé.

III - Il est précisé que l'application des dispositions ci-dessus ne peut, en aucun cas, avoir pour effet de réduire les droits aux congés acquis par chacun des membres du personnel antérieurement à la signature de la présente convention (Sous réserve des dispositions du dernier alinéa du 1 au 1 du présent article).

Article 23

Congés exceptionnels

(Modifié en dernier lieu par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

Il est accordé des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés visés à l'article 22 , dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 6 jours ouvrés après un an minimum de présence continue dans l'entreprise. Dans les autres cas, l'article L. 226-1 du code du Travail s'applique.
- décès du conjoint, du père, de la mère, d'un beau-parent, d'un enfant, d'un parent à charge au sens de la législation : 3 jours ouvrés,
- naissance d'un enfant de l'intéressé ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés (en application de la loi du 18 mai 1946),
- mariage d'un enfant de l'intéressé : 1 jour ouvré,
- décès d'un frère, d'une soeur : 1 jour ouvré,
- conseil de révision : 1 jour ouvré,
- test de présélection militaire : durée des tests avec maximum de trois jours ouvrés.

Article 24

Service national - Périodes de guerre

a - Service national

Sous réserve de l'alinéa suivant, le jeune E.T.D.A.M. en fonction dans l'entreprise au moment de son appel sous les drapeaux sera réintégré à son retour du service à condition que, au plus tard dans le mois suivant la date de sa libération, il ait fait connaître à son employeur soit en se présentant, soit par lettre recommandée, son intention de reprendre son emploi.

Dans le cas où sa demande n'aurait pu être satisfaite en raison de la suppression de son emploi, l'intéressé conservera un droit de priorité à l'embauche pour un autre emploi s'il justifie des conditions requises. Ce droit de priorité sera valable durant une année à dater de sa libération.

b - Période de réserve

Les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve ne constituent pas une rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un E.T.D.A.M. qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire aux obligations des périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve.

Pour la durée desdites périodes, une aide à la famille du réserviste sera attribuée par l'entreprise qui tiendra compte, à la fois de l'ancienneté de l'intéressé, des soldes et indemnités perçues par lui et de l'importance de ses charges familiales.

Article 25

Mutation dans les emplois

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

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

Article 26

Mutation défavorable

(Voir aussi les accords relatifs à la sécurité de l'emploi)

Les dispositions applicables en cas de mutation défavorable à l'initiative de l'employeur sont celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 modifié par l'avenant du 21 novembre 1974 sur la sécurité de l'emploi et les accords professionnels des 16 juin 1971 et 16 décembre 1973.

En particulier, lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié doit subir une mutation défavorable, l'intéressé :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;
- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 p. 100 par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100. Toutes les augmentations de ressources de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur cette indemnité.

Article 27

Bulletin de paye

A l'occasion du paiement des appointements, il sera remis au personnel un bulletin de paye établi conformément aux dispositions légales.

Article 28

Hygiène et sécurité

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

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

Article 29

Vêtements de travail

a - Sur demande des intéressés ayant au moins trois mois de présence, il sera attribué, une fois par an, une blouse ou un vêtement de travail, suivant les emplois.

b - Il est tenu à disposition, en magasin ou sur le chantier, pour le personnel travaillant en carrière et en usine, des casques de protection et des chaussures de sécurité. Ces équipements sont mis à disposition gratuitement afin d'être effectivement portés dans un but de protection et de sécurité du personnel.

Article 30

Accidents du travail - Maladies professionnelles – Maladie

(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

a - Accidents du travail et maladies professionnelles

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la Sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant l'intéressé à l'entreprise ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie des chaux et ciments, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé reprendra son emploi ou un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

b - Maladies

Dans le cas de maladie, le droit de l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé, après expiration des périodes d'indemnisation définies au c ci-dessous, que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, l'intéressé aura droit à être réintégré en fin de maladie, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit à la réintégration dans l'entreprise ne pourra s'exercer si les absences présentent un caractère de trop grande fréquence.

Si le nouvel engagement ne peut être assuré dans l'emploi antérieur, il le sera dans un emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Dans ce cas, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté acquise avant la rupture du contrat.

c - Indemnisation

Dans les cas d'accidents et de maladies visés aux a et b ci-dessus, une indemnité sera versée à l'intéressé, après justification par certificat médical sous réserve des vérifications d'usage et à charge par lui d'aviser l'employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt du travail.

Cette indemnité sera la suivante :

Ancienneté	Durée et taux du versement
Après deux ans	2 mois à plein traitement, primes non comprises, et 2 mois à demi-traitement, primes non comprises.
Après cinq ans	3 mois plein traitement, primes non comprises, et 3 mois à demi-traitement, primes non comprises.
Après dix ans	4 mois à plein traitement, primes non comprises, et 4 mois à demi-traitement, primes non comprises.

Toutefois, le délai d'ancienneté de deux ans ne sera pas exigé pour les accidents du travail survenus à l'intérieur de l'établissement.

Les indemnités visées ci-dessus ne seront pas dues pour les six premiers jours d'arrêt de travail, sauf si l'absence est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, à l'exclusion des accidents de trajet, auquel cas les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du 1er jour d'absence à condition que le salarié comptabilise au moins deux années d'ancienneté.

Elles seront diminuées de la valeur des indemnités journalières prévues au titre de la Sécurité sociale et des organismes dont les cotisations sont assurées, au moins en partie, par l'employeur.

Ces indemnités constituent un plafond annuel.

Article 31

Maternité - Congé parental

(Modifié par accord du 13 novembre 1990, étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

1. A partir du sixième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.
2. Aucune condition d'ancienneté ne sera exigée pour l'application du dernier alinéa de l'article L. 122-25-1 du Code du Travail (maintien du salaire dans le cas de mutation temporaire dans un emploi de rémunération inférieure, pendant la grossesse et à l'initiative de l'intéressée).
3. La durée du congé de maternité prévu à l'article L. 122-26 du Code du Travail est portée à 16 semaines, dont un minimum de 6 et un maximum de 8 avant l'accouchement.

Lorsque l'accouchement a lieu avant la date présumée, la période postnatale de repos peut être prolongée pour que la période globale pré et postnatale atteigne les 16 semaines.

En conséquence et après un an d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel féminin bénéficiera, pendant la durée effective de son absence, et au maximum pendant 16 semaines, du maintien de ses appointements, primes non comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la Sécurité sociale et des Organismes dont les cotisations sont assurées, au moins en partie par l'employeur.

4. 4 - Le contrat de travail du parent demandant à bénéficier du congé légal prévu par l'article L. 122-28-1 du code du travail pour élever son jeune enfant ne sera pas rompu pendant la durée du congé, mais seulement suspendu.

Si, quinze jours avant l'expiration de la période du congé défini à l'alinéa précédent, l'intéressé n'a pas manifesté son désir de réintégration dans l'entreprise, il sera considéré comme ayant rompu de lui-même son contrat de travail. Dans ce cas, il sera cependant dispensé d'effectuer son préavis.

Si nécessaire, les entreprises feront suivre une formation au salarié de retour d'un congé parental.

5. Il est accordé au salarié, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde pour toute maladie grave d'un enfant ou d'un conjoint.

En outre, il sera accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour rémunéré par année civile pour rester au chevet de son enfant de moins de seize ans victime d'une hospitalisation.

Enfin, cette absence ne saurait se cumuler avec des dispositions plus favorables d'entreprise ou d'établissement, ou avec celles de nature législative ou réglementaire pouvant intervenir. Dans tous les cas, seule la disposition la plus favorable sera appliquée.

Article 32

Prévoyance

En complément des garanties assurées par la Sécurité sociale, un régime de prévoyance doit être institué dans chaque entreprise, en faveur du personnel E.T.D.A.M. La couverture en est financée par une cotisation au moins égale à 1,2 p. 100 de la masse salariale brute du groupe considéré telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale, dont 0,8 p. 100 de cette masse à la charge de l'employeur et 0,4 p. 100 à celle de l'E.T.D.A.M.

La répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir, le choix de ces derniers ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime, sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise.

Les sommes déjà affectées dans les entreprises à la couverture des risques visés au présent article sont prises en compte pour la mise en oeuvre des dispositions des alinéas précédents, qu'il s'agisse soit de versements effectués, ensemble ou séparément, par l'employeur ou par le personnel à des sociétés mutualistes, organismes de prévoyance ou autres, soit de subventions versées par l'employeur à des institutions intérieures à la société dans un but de prévoyance ou d'entraide.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux E.T.D.A.M. relevant des articles 4 bis de la convention collective du 14 mars 1947 et 36 de l'annexe I de ladite convention collective si, au titre de la prévoyance, ils bénéficient déjà d'un régime analogue à celui qui est déterminé ci-dessus.

Article 33

Retraite complémentaire

Conformément à la convention collective interprofessionnelle du 8 décembre 1961, le financement de la retraite complémentaire est assuré par une double cotisation à la charge de l'employeur et du salarié.

Le taux de cette cotisation ne peut être inférieur à 6 p. 100 des appointements.

E.T.D.A.M. : les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de coefficients hiérarchiques de base compris entre 225 (inclus) 310 (exclus) sont rattachés au régime de retraite prévu par l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Le taux de cotisation sur la tranche B de rémunération ne peut être inférieur à 12 p. 100, répartis conformément aux règles prévues au paragraphe 4 de ladite convention.

Article 34

Âge de la retraite

La cessation d'activité à compter de 60 ans dans le cadre de l'ordonnance du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite ne constitue ni une démission ni un licenciement mais ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite prévue à l'article 35, à l'exclusion de toute autre indemnité.

Conformément à la législation en vigueur, l'âge normal de la retraite est fixé à 60 ans pour les personnes qui justifient d'une durée d'assurance leur permettant de bénéficier de la retraite de la sécurité sociale à taux plein.

Pour celles qui ne remplissent pas, à 60 ans, les conditions de durée d'assurance nécessaire pour bénéficier de cette retraite à taux plein, l'âge normal de la retraite est fixé à la date à laquelle cette cotisation de durée d'assurance est satisfaite. En tout état de cause, il est atteint à 65 ans, quelle que soit la durée d'assurance acquise à cet âge.

Article 35

Indemnité de départ en retraite

(Complété par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

1 - Sous réserve de l'article L. 122-14-13 du code du travail, l'ETDAM partant en retraite recevra quels que soient son âge et sa durée d'assurance, une indemnité établie comme suit :

- 1 mois d'appointements après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 1,5 mois d'appointements après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 mois d'appointements après 20 années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 mois d'appointements après 25 années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3,5 mois d'appointements après 30 années d'ancienneté dans l'entreprise,
- 4 mois d'appointements après 35 années d'ancienneté dans l'entreprise.

2 - La valeur du mois d'appointement visé à l'alinéa 1 est égale au douzième de la rémunération brute déclarée à l'Administration fiscale pour l'année la plus favorable des cinq dernières années précédant le départ en retraite.

3 - Au moment du départ en retraite, l'ancienneté est celle résultant du calcul effectué en application de l'article 8 .

Elle sera néanmoins établie à partir de 60 ans comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à 65 ans.

Sera également prise en compte pour le calcul de l'ancienneté la durée des contrats de travail antérieurs dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à la présente convention, ayant un lien direct avec la dernière entreprise à la suite de fusion, absorption ou création.

4 - Les avantages propres à l'entreprise déjà accordés au moment du départ en retraite, ou prévus pour la durée de la retraite, seront pris en compte et déduits de l'indemnité visée à l'alinéa 1 ci-dessus s'ils lui sont inférieurs ; s'ils lui sont égaux ou supérieurs, seul le dispositif le plus avantageux pour le salarié sera appliqué.

Article 36

Sécurité de l'emploi

Il est rappelé que sont applicables aux E.T.D.A.M., en matière de Sécurité de l'emploi, les accords :

- interprofessionnel du 10 février 1969 et ses avenants,
- professionnels des 16 juin 1971 et 16 décembre 1973 (paragraphe II pour ce dernier),
- et les lois no 86-1320 du 30 décembre 1986 et no 89-549 du 2 avril 1989 sur les licenciements pour cause économique.

Article 37

Risque de licenciement collectif - Indemnité

En cas de réduction d'activité, les sociétés s'efforceront, dans toute la mesure possible, d'assurer du travail au personnel et de le reclasser.

Cependant au cas où pour toute autre cause qu'une crise économique, elles devraient envisager un licenciement collectif, les dispositions suivantes s'appliqueront (sauf application éventuelle de la disposition plus favorable du II/a de l'accord professionnel du 16 décembre 1973

- 1) La direction informera aussitôt, et au moins six mois à l'avance, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement, pour examiner les problèmes soulevés ;
- 2) Si le licenciement ne pouvait être évité, le personnel licencié recevrait une indemnité égale à trois mois de rémunération (salaire correspondant à l'horaire normal de travail de l'année précédente, toutes primes comprises).

Cette indemnité se cumulera avec celle qui est actuellement fixée par l'article 40 de la présente convention.

Article 38

Licenciement individuel

Sauf le cas de faute lourde ou grave, le personnel qui a manqué à ses obligations professionnelles sera, préalablement à toute autre sanction, l'objet d'un blâme.

L'employeur envisageant de procéder au licenciement individuel d'un E.T.D.A.M. ayant un an d'ancienneté dans l'entreprise se conformera à la procédure prévue par la législation en vigueur.

Article 39

Délai-congé - Préavis

Rupture du fait du salarié

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié et sauf usages plus favorables, le préavis est de un mois. Il peut être donné à tout moment et court de date à date.

Le préavis s'entend avec possibilité d'absence, sans déduction d'appointements, de deux heures par jour, c'est-à-dire, cinquante heures pour le mois.

L'intéressé, dans la limite du total des heures d'absence autorisées, pourra, d'accord avec l'employeur, s'absenter pour une durée journalière supérieure à deux heures.

Rupture du fait de l'employeur

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur sauf cas de faute grave, la durée du préavis est fixée à :

- un mois si l'ancienneté est inférieure à deux ans ;
- deux mois si l'ancienneté est supérieure à deux ans.

L'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave du salarié, à une indemnité compensatrice.

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées, sur justifications, pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Le préavis s'entend avec possibilité d'absence pendant un mois, sans déduction d'appointements, de deux heures par jour, c'est-à-dire, cinquante heures pour ce mois.

L'intéressé, dans la limite du total des heures d'absence autorisée, pourra, d'accord avec l'employeur, s'absenter pour une durée journalière supérieure à deux heures.

Article 40

Indemnité de licenciement individuel

(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

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

- à partir de deux années de présence : un dixième de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de cinq années de présence : un quart de mois par année de présence, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour le personnel ayant plus de dix années d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent un dixième de mois par année de présence au-delà de cinq ans.

Cette indemnité ne pourra excéder neuf mois d'appointements.

L'indemnité de licenciement ci-dessus sera calculée comme en matière de congés payés.

Ces dispositions ne concernent pas le personnel ayant l'âge fixé pour la liquidation de la retraite, tel que défini à l'article 34 de la présente convention ; elles ne s'appliquent pas non plus au personnel prenant sa retraite par anticipation et bénéficiant d'avantages compensatoires. Tous les autres cas sont réglés par les lois, règlements ou conventions en vigueur.

Article 41

Droit syndical

(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

1 -

a - Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour le personnel, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles du personnel.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des autres membres du personnel ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

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

b - Au cas où les membres du personnel participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de membres du personnel et, dans la limite d'un nombre de membres du personnel arrêté d'un commun accord entre lesdites organisations, le temps de travail perdu sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

c - Au cas où des membres du personnel seraient désignés pour participer à des commissions officielles prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, à moins qu'elles ne se produisent pendant les congés payés des intéressés.

d - Des autorisations d'absence seront également accordées dans les mêmes conditions que celles prévues au c ci-dessus, aux membres du personnel devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celle-ci, sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne notable dans la bonne marche de l'établissement.

e - Des autorisations d'absence seront également accordées dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires pour la participation à des stages de formation économique, sociale et syndicale, tels qu'institués par les articles L. 451-1 et suivants du Code du Travail.

2 - L'exercice du Droit syndical dans l'entreprise est réglé par le protocole d'accord du 5 juin 1969 .

Article 42

Délégués du personnel

Conformément aux lois et règlements en vigueur, il est institué dans chaque département occupant habituellement plus de dix personnes des délégués titulaires et des délégués suppléants.

En particulier, le nombre des délégués, leur mode d'élection, la durée de leurs fonctions, les conditions d'exercice de leur mandat - notamment, la mise à leur disposition d'un panneau d'affichage, le temps prévu pour l'accomplissement de leur mission, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, l'assistance éventuelle de représentants syndicaux dans leurs démarches auprès du chef d'établissement -, les conditions de licenciement des délégués, sont réglés d'après les dispositions légales et réglementaires.

Article 43

Comité d'entreprise

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

Le financement des oeuvres sociales est assuré par accord particulier à chaque entreprise.

Article 44

Commission de conciliation

(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

Il est constitué entre les parties signataires une commission de conciliation de huit membres pour les employeurs et de huit membres pour le personnel. Elle aura son siège à Paris.

Elle est habilitée à examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente convention.

Cette commission peut réclamer toutes justifications qui lui semblent utiles et procéder ou faire procéder à toute enquête qu'elle jugera nécessaire.

Elle se réunit à la demande de l'une des parties signataires et, au plus tard, dans un délai de huit jours.

Les membres du personnel et les employeurs s'engagent à ne pas procéder à une grève ou à un lock-out avant la réunion de la commission de conciliation.

Article 45

Procédure de révision, modification, dénonciation de tout ou partie de la convention
(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1er mars 1997)

La présente convention est valable pour une période d'un an, à dater de sa signature. Elle se poursuivra ensuite, d'année en année, par tacite reconduction.

L'avis de dénonciation ou de révision formulé par l'une des parties contractantes devra être présenté avec un préavis de deux mois par lettre recommandée.

La partie qui dénoncera la convention ou demandera sa révision devra accompagner la lettre de dénonciation ou de demande de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

De toute façon, la présente convention restera en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision formulée par l'une des parties, sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus et sous préavis d'un mois, la dénonciation ou la demande de révision des clauses relatives aux salaires, contenues aux articles 2 à 4, seront recevables à tout moment.

Article 46

Avantages acquis

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés des contrats individuels ou d'équipe.

Article 47

Date d'application

La présente convention collective prend effet à la date du 2 février 1976.

Elle remplace pour les signataires les conventions collectives antérieures.

Article 48

Dépôt aux prud'hommes

La présente convention fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du titre III du livre Ier du code du travail.

Annexes

Classification du personnel E.T.D.A.M.

Accord du 6 novembre 1978

(Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

(Modifié par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salariés :

- Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction - C.G.C. ;
- Fédération nationale des travailleurs de la construction - C.G.T. ;
- Fédération française des syndicats chrétiens des industries du bâtiment, travaux publics et assimilés - C.F.T.C.

TITRE I

Principes généraux

Pour l'établissement des présentes classifications, les parties se sont attachées à mettre en place un système de classification tenant compte à la fois de l'homme et de l'emploi et qui en conséquence, fait appel à une méthode permettant d'évaluer et de combiner les facteurs humains et techniques.

Dans ce but, les emplois ont été décomposés en missions et chaque mission a été évaluée à partir, d'une part du niveau de connaissances ainsi que du degré d'initiative, d'autonomie et des aptitudes nécessaires pour la remplir (richesse), d'autre part de son rôle dans l'activité de l'entreprise, c'est-à-dire des effets ou influence que peut avoir le travail (importance).

Chaque emploi est classé en fonction de la mission de niveau le plus élevé comprise dans l'emploi considéré.

Le catalogue des missions correspondant aux différents emplois figure en annexe A au présent accord.

La classification proprement dite est accompagnée de mesures destinées à faciliter la promotion du personnel E.T.D.A.M.

TITRE II

Règles de classification

Article 1

La classification des emplois E.T.D.A.M. existant actuellement dans la majorité des cas, compte tenu des techniques et organisations en vigueur, est la suivante, étant précisé que :

- chaque emploi est classé à un niveau correspondant à l'application des principes généraux énoncés ci-dessus.
- pour le personnel bénéficiaire d'une charte de promotion prévue par la C.C.N., la progression dans les différents niveaux est déterminée, par exception au principe ci-dessus, en fonction des dispositions prévues par ladite charte, (voir charte de promotion pour certains emplois de laboratoire .)

Niveau 1. Coefficient 140

Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de transcriptions, d'accueil et de liaisons, de relevés, de calculs et de contrôles, éventuellement à l'aide d'une machine ; et qui ont au plus une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Garçon de bureau, Planton, Huissier (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Garçon de courses

Garde d'usine ou de Siège

Ronéographe, Adressographe (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Tireur de plans, Photocopiste (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Niveau 2. Coefficient 150

Ce niveau nécessite une formation générale correcte et une formation pratique sur le poste.

a - Il est caractérisé par l'exécution de modes opératoires, impliquant une attention soutenue et/ou un contrôle des résultats obtenus, et qui ont une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs.

ou

b - Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples d'accueil, de liaison, de relevés, de calculs et de contrôle, éventuellement à l'aide d'une machine, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chauffeur de Direction, de Siège social ou administratif

Dactylographe

Employé auxiliaire

Employé courrier

Employé standardiste-dactylographe

Offsetiste de Siège (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Télexiste (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Opérateur de saisie 1 (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Niveau 3. Coefficient 160

a - Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations courantes d'un métier et/ou d'un ensemble d'opérations de relevés, d'élaboration et de contrôle, pouvant nécessiter le choix entre plusieurs procédures définies et qui ont une action sur un point précis d'une procédure administrative, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs.

ou

b - Ce niveau nécessite une formation générale correcte et une formation pratique sur le poste.

Il est caractérisé par l'exécution de modes opératoires, impliquant une attention soutenue et/ou un contrôle des résultats obtenus, et qui ont une action sur une procédure, sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Hôtesse d'accueil

Standardiste de Siège

Sténodactylographe 1.

Niveau 4. Coefficient 170

a - Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou encore sur l'accueil de visiteurs.

ou

b - Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations courantes d'un métier et/ou d'un ensemble d'opérations de relevés, d'élaboration et de contrôle, pouvant nécessiter le choix entre

plusieurs procédures définies et qui ont une action sur une procédure administrative ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Employé des expéditions

Opérateur de laboratoire 1.

Aide-comptable

Employé 1

Sténodactylographe 2.

Opérateur de saisie 2.

Pupitreur débutant

Niveau 5. Coefficient 180

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, liée à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes, de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Programmeur débutant

Auxiliaire dessinateur

Niveau 6. Coefficient 190

a - Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, approfondie par l'expérience et la mise à jour fréquente des connaissances, complétée par la connaissance d'opérations relatives à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base ou l'enchaînement d'opérations qualifiées dans plusieurs métiers, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

ou

b - Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations

externes ou sur la préparation ou la conduite des travaux d'exécution (distribution et contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Agent de gestion d'exploitation

Opérateur de laboratoire 2.

Employé 2

Employé de service médico-social

Caissier

Comptable 1.

Secrétaire sténodactylographe 1.

Dessinateur d'exécution.

Niveau 7. Coefficient 205

a - Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale pour rédiger, apprécier, interpréter et communiquer, et des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers de base.

Il est caractérisé par l'adaptation des méthodes et procédures de travail en fonction du résultat à atteindre. Les missions ont une action sur une procédure ou l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation ou une influence limitée sur la qualité des relations externes

ou

b - Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, approfondie par l'expérience et la mise à jour fréquente des connaissances, ou complétée par la connaissance d'opérations relatives à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base ou l'enchaînement d'opérations qualifiées dans plusieurs métiers, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution et contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef graisseur

Magasinier

Secrétaire sténo-dactylographe 2.

Pupitreux 1.

Infirmière débutante

Niveau 8. Coefficient 215

Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale pour rédiger, interpréter et communiquer, et des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers de base.

Il est caractérisé par l'adaptation des méthodes, procédures de travail, en fonction du résultat à atteindre. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations externes, ou encore sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de cour et de manutention

Comptable 2.

Employé qualifié

Contrôleur informatique

Niveau 9. Coefficient 225

a - Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Elles peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts extérieurs menés avec autonomie. Les missions ont une action sur une procédure ou l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

ou

b - Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances professionnelles, soit approfondies soit à caractère abstrait soit dans plusieurs métiers, complétées par la connaissance des pratiques de gestion en vigueur, pour appliquer et adapter les règles et procédures.

Il est caractérisé par le choix de certaines procédures ou méthodes de travail, l'identification des écarts et l'apport des mesures correctrices. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de carrière 1.

Contremaître de fabrication 1.

Chef de garage 1.

Chef maçon

Gestionnaire de magasin 1.

Employé principal

Comptable administratif

Documentaliste

Secrétaire assistante de service

Moniteur de saisie

Programmeur 1

Infirmière

Assistante sociale débutante

Agent technique d'entretien électrique

Métrologue d'usine

Dessinateur petites études

Niveau 10. Coefficient 235

a - Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique, ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Il nécessite en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action sur une procédure, ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

ou

b - Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Les missions peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts menés avec autonomie. Elles ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître d'ensachage et de chargement

Acheteur

Agent technique de laboratoire

Comptable 3.

Secrétaire de direction 1.

Pupitreux 2.

Niveau 11. Coefficient 245

a - Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Les missions nécessitent en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations extérieures ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

ou

b - Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe ou évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Elles peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts extérieurs menés avec autonomie. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de carrière 2.

Contremaître de fabrication 2.

Contremaître d'entretien 1. Mécanique ou électrique

Préparateur d'entretien

Visiteur électricien

Visiteur mécanicien

Technicien électricien 1.

Technicien automaticien 1.

Technicien de laboratoire 1.

Assistante sociale 1.

Dessinateur d'études 1.

Niveau 12. Coefficient 255

a - Ce niveau nécessite la maîtrise d'une technique complétée par des connaissances dans d'autres techniques et/ou un niveau de culture générale suffisant pour mener à bien des discussions sur des problèmes complexes bien délimités et/ou élaborer des rapports construits.

Il est caractérisé par la prise en compte des contraintes d'autres services pour l'élaboration des plannings, la coordination de plusieurs équipes, l'élaboration et la mise en application d'éléments de plan de formation, la participation à des études impliquant le lien avec d'autres domaines techniques et/ou la prise en compte des impératifs techniques et économiques de la production. Ces missions ont une action sur la fiabilité des informations de gestion pour un

établissement ou sur l'efficacité des relations extérieures ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

ou

b - Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Les missions nécessitent en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeur à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de fabrication 3.

Chef du bureau des expéditions

Chef des expéditions 1.

Gestionnaire de magasin 2.

Acheteur principal

Chef de laboratoire 1.

Chef de section de laboratoire central

Adjoint au chef de bureau d'usine 1.

Chef de section d'employés (Siège) 1

Comptable chef de section

Secrétaire de Direction 2

Assistant technique d'ingénieur

Agent de service commercial

Niveau 13. Coefficient 270

a - Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

ou

b - Ce niveau nécessite la maîtrise d'une technique complétée par des connaissances dans d'autres techniques et/ou un niveau de culture générale suffisant pour mener à bien des discussions sur des problèmes complexes bien délimités et/ou élaborer des rapports construits.

Il est caractérisé par la prise en compte des contraintes d'autres services pour l'élaboration des plannings, la coordination de plusieurs équipes, l'élaboration et la mise en application d'éléments de plan de formation, la participation à des études impliquant le lien avec d'autres domaines techniques et/ou la prise en compte des impératifs techniques et économiques de la production. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître d'entretien 2. mécanique ou électrique

Chef de garage 2.

Contremaître de travaux

Technicien électricien 2.

Technicien automaticien 2.

Technicien procédés programmés

Visiteur préparateur

Technicien de laboratoire 2

Chef des expéditions 2

Adjoint au chef de bureau d'usine 2.

Programmeur 2.

Chef d'atelier ordinateur (emploi supprimé par avenant du 18 février 1999, non étendu)

Assistante sociale 2.

Dessinateur d'études 2.

Niveau 14. Coefficient 290

Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité des contraintes économiques et administratives. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de carrière

Adjoint au chef de fabrication

Chef de laboratoire 2.

Technicien de laboratoire 3.

Analyste programmeur 1.

Programmeur système

Dessinateur projeteur 1.

Niveau 15. Coefficient 310

a - Ce niveau nécessite la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances de méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la proposition d'objectifs et de budgets, la responsabilité de leur réalisation et des actions correctrices, la gestion complète du personnel concerné (suivi du développement individuel et plans de formation) ou par la prise en charge complète d'études (de l'avant-projet à la réalisation), dans le cadre de techniques évolutives, en intégrant les impératifs de productivité, les contraintes administratives et économiques. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

ou

b - Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et des progrès d'un service important (Fabrication, Entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef matières manutention

Chef de fabrication 1.

Chef d'entretien 1, mécanique ou électrique

Chef de laboratoire 3.

Technicien de laboratoire 4.

Chef de bureau d'usine 1.

Chef de section d'employés (Siège) 2.

Analyste programmeur 2.

Dessinateur projeteur 2.

Niveau 16. Coefficient 335

Ce niveau nécessite la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la proposition d'objectifs et de budgets, la responsabilité de leur réalisation et des actions correctrices, la gestion complète du personnel concerné (suivi du développement individuel et plans de formation) ou par la prise en charge complète d'études (de l'avant-projet à la réalisation), dans le cadre de techniques évolutives, en intégrant les impératifs de productivité, les contraintes administratives et économiques. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et progrès d'un service important (Fabrication, Entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de fabrication 2.

Chef d'entretien 2, mécanique ou électrique

Chef de bureau d'usine 2.

Niveau 17. Coefficient 360

Ce niveau nécessite, outre la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur, un élargissement à d'autres domaines.

Il est caractérisé par la gestion d'un service sous tous ses aspects et par l'élaboration de propositions à moyen terme d'améliorations importantes au niveau du service (organisation, investissements) évaluées en termes de rentabilité (utilité, coût, gain) avec la responsabilité de leur réalisation. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et progrès d'un service important (Fabrication, Entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de fabrication 3.

Chef d'entretien 3, mécanique ou électrique

Chef de bureau d'usine 3.

Article 2

Si un E.T.D.A.M. est habituellement chargé d'une mission autre que celles mentionnées dans l'annexe A pour son emploi,

- l'intéressé doit être classé au niveau correspondant à cette mission, si ce niveau est supérieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi.
- si cette mission est de niveau égal ou inférieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi, elle n'a pas d'incidence sur la classification de l'intéressé.
-

Article 3

Dans le cas où, dans l'avenir, une évolution des techniques ferait apparaître des missions nouvelles et non prévisibles actuellement, les parties se réuniraient au niveau national pour

décrire et classer ces missions selon la même méthode que celle employée pour les présentes classifications.

TITRE III

Dispositions promotionnelles

1 - Charte de promotion

(Dispositions propres aux dessinateurs)

Article 4

Les différents niveaux auxquels peuvent accéder les dessinateurs, ainsi que les connaissances requises aux différents niveaux et les modalités de contrôle d'acquisition de ces connaissances, font l'objet du document dit Charte de promotion des dessinateurs annexé à la Convention Collective.

2 - Majoration promotionnelle de 10%

(Dispositions communes à l'ensemble des E.T.D.A.M.)

Article 5

Les emplois E.T.D.A.M. sont des emplois qui requièrent de leurs titulaires :

- d'une part la connaissance des exigences des fonctions autres que les leurs,
- d'autre part un souci constant d'améliorer leurs propres connaissances pour suivre l'évolution des méthodes et des techniques.

De ce fait, il apparaît qu'un E.T.D.A.M. doit mieux remplir ses fonctions lorsqu'il a acquis une certaine ancienneté dans le poste qui lui est confié.

En conséquence, il est admis que les E.T.D.A.M. étant restés plus de 10 ans dans un ou plusieurs emplois de même niveau hiérarchique visés à l'article 1 ci-dessus recevront une rémunération au moins égale au coefficient de base de cet emploi majoré de 10%. Toutefois, cette majoration sera soumise à l'approbation du Directeur (usine ou service) qui pourra éventuellement suspendre son application. Mais, dans ce cas, l'intéressé en sera avisé et recevra de son Directeur des explications sur les causes ayant motivé cette décision.

Au cas où l'emploi occupé ne serait pas visé à l'article 1 ci-dessus, cette majoration sera applicable sur le coefficient de base de cet emploi.

Si une promotion intervient avant l'échéance de 10 ans, la situation de l'intéressé dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eut été s'il était resté dans l'emploi antérieur.

Si une modification est intervenue ou intervient dans la suite dans la classification de base d'un emploi donné sans modifier la catégorie professionnelle, les 10% seront appliqués sur le nouveau coefficient avec l'ancienneté reconnue dans l'emploi.

TITRE IV

Niveaux d'accueil

Article 6

Lors de l'embauche, le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-dessous bénéficie d'une garantie de classement minimal ou classement d'accueil. Le diplôme professionnel doit correspondre au secteur d'activité auquel est affecté l'intéressé lors de son embauche.

Secteurs d'affectation : Entretien mécanique ou fabrication - Entretien électrique ou fabrication

Secteur d'affectation : Administratif et commercial

Secteurs d'affectation : Informatique - Laboratoire – Dessin

TITRE V

Dispositions transitoires

Article 7

1 - L'ancienne Annexe-Classification de la C.C.N. E.T.D.A.M. du 2 février 1976 prévoyait, pour les titulaires des emplois repris au 3 ci-dessous, la possibilité d'accéder normalement à l'échelon supérieur de cet emploi après un certain délai.

2 - La mise en place de la présente classification ne pourra entraîner, pour les titulaires, à la date de signature de l'accord et de la présente annexe classification des emplois visés, une situation moins favorable à l'échéance de ce délai.

3 - Les emplois visés aux 1 et 2 ci-dessus sont les suivants :

- Sténo-dactylo 1er échelon
- Secrétaire sténo-dactylo
- Employé auxiliaire ou débutant
- Employé de service commercial 1er échelon
- Employé qualifié de service commercial
- Secrétaire de direction 1er échelon (siège)
- Acheteur
- Contremaître de fabrication 2e échelon débutant
- Agent technique de laboratoire 1er échelon
- Employé d'expéditions débutant
- Infirmière débutante
- Assistante sociale débutante
- Assistante sociale 1er échelon.

TITRE VI

Dispositions complémentaires

Article 8

1 - Langues étrangères

Lorsque des emplois nécessiteront la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment soit la traduction (version) soit la rédaction (thème) d'un texte, les collaborateurs chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur niveau, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

- traducteur (par langue) : 25 points
- rédacteur (par langue) : 35 points

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

- sténo-dactylographes en langues étrangères

Les sténo-dactylographes chargées, quelle que soit la catégorie dont elles relèvent, de prendre en sténographie des textes dictés en langues étrangères et de les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie ou leur échelon et par langue utilisée, un supplément des appointements mensuels de 25 points.

Dans ce supplément, est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais lorsque la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 35 points.

2 - Dessinateur chef de groupe

Le dessinateur qui est, en outre, chargé de coordonner les travaux de plusieurs autres dessinateurs de différentes positions dont il assure l'encadrement a droit à une majoration de 15% du coefficient de base de son emploi.

Normalement, la fonction de dessinateur chef de groupe est remplie par un dessinateur projeteur. Exceptionnellement, cette fonction peut être remplie par un dessinateur d'études (1 ou 2) lorsque le bureau ne comporte pas de dessinateur projeteur.

Article 9

3 - Définitions des catégories professionnelles

a - Les employés remplissent des fonctions comportant des tâches administratives, comptables, commerciales ou sociales qui nécessitent des compétences théoriques et pratiques dans l'une ou plusieurs de ces spécialités.

b - Les agents techniques et techniciens réalisent à des niveaux différents et suivant des directives générales, des travaux d'études, de recherche, d'analyse ou de synthèse sur les matériels, les produits ou les modes opératoires.

Outre les connaissances pratiques, acquises par l'expérience, ils ont des connaissances professionnelles dans leur spécialité du niveau de métiers ou techniques.

c - Les dessinateurs sont des agents techniques ou des techniciens qui exécutent, plus particulièrement sur plans, des études en vue de la conception, l'amélioration, la réalisation de pièces, organes, machines, ateliers, installations ou usines.

A partir des connaissances de base du métier de dessinateur, ils acquièrent par l'expérience professionnelle des qualités pratiques qui doivent les rendre aptes à d'autres activités connexes.

d - Les agents de maîtrise assument des responsabilités d'encadrement dans la limite de la délégation reçue.

Ils sont chargés de diriger et contrôler le travail d'ouvriers, d'employés, de techniciens ou d'autres agents de maîtrise d'échelon inférieur.

Ils ont des connaissances techniques industrielles ou de gestion de leur spécialité et l'expérience des installations qu'ils ont à gérer. De plus, il leur incombe d'assurer la sécurité et la formation des hommes qui leur sont confiés et de favoriser leur promotion.

e - Les assimilés-cadres ne constituent pas une catégorie professionnelle particulière. Cette assimilation se limite, en effet, à la seule application du régime de retraite et de prévoyance prévu par la C.C.N. du 14 mars 1947. Sont considérés comme tels les E.T.D.A.M. occupant un emploi dont le coefficient de base de l'emploi tel qu'il résulte de l'article 1 de la présente annexe est égal ou supérieur à 300, conformément à l'article 4 bis de ladite Convention.

Annexe

Annexe A à l'accord du 6 novembre 1978

Liste des missions généralement comprises dans les emplois classés à l'article 1 de l'annexe classification.

Pour l'établissement de la présente liste les emplois ont été regroupés par secteurs.

Il est précisé que la liste des missions mentionnées pour chaque emploi, dans ce tableau, reflète la situation généralement rencontrée en cimenterie. Cette liste de missions est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme limitative.

Secteur : carrière fabrication expéditions cour

Secteur : laboratoire

Secteur : entretien magasin achats

Secteur : administratif commercial comptable

Secteur : administratif commercial comptable (suite)

Secteur : informatique

Secteur : bureau d'études

Secteur : divers

Répertoire des missions

Les missions ont été classées par nature et par numéro d'ordre, soit :

Nettoyage, entretien, régulation (No 101 à 199)

Missions dont le but est de maintenir le bon état du matériel et des installations (nettoyage, entretien) ou le bon fonctionnement du processus de fabrication (régulation).

Intervention, dépannage, conduite (No 201 à 299)

Missions d'intervention et de dépannage sur les installations, de conduite d'engins mobiles ou de machines.

Relevés, contrôle, élaboration (No 301 à 399)

Missions de mesures (prélèvements, analyses, interprétations) et de traitement des informations (relevés, vérifications, rédaction, mise en forme).

Contact (No 401 à 499)

Missions d'accueil, d'informations et de relations.

Études (No 501 à 599)

Missions d'améliorations des moyens de l'entreprise (produits, matériels, méthodes, administratifs, organisation).

Encadrement (No 601 à 699)

Missions de commandement (préparation, distribution et contrôle de travaux) et d'adaptation du personnel (formation, promotion...)

Gestion technique (No 701 à 799)

Missions de prévisions, de programmation des moyens, et de contrôle des résultats techniques et de gestion.

Chacune des missions comporte :

- une description , accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie,
- la richesse , c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail,
- l' importance , c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations).
- le niveau dans lequel la mission est classée.

Nettoyage, entretien, régulation - Niveaux 1, 2a et 9a

Intervention, dépannage, conduite - Niveau 1

Intervention, dépannage, conduite (suite) - Niveaux 2a et 2b

Intervention, dépannage, conduite (suite) - Niveaux 3a, 3b, 4a et 4b

Intervention, dépannage, conduite (suite) - Niveaux 5, 7b, 9a et 10

Relevés, contrôle, élaboration - Niveau 1

Relèves, contrôle, élaboration (suite) - Niveau 2a

Relevés, contrôle, élaboration (suite) - Niveaux 3a et 3b

Relèves, contrôle, élaboration (suite) - Niveaux 4b et 5

Relèves, contrôle, élaboration (suite) - Niveaux 6a et 6b

Relèves, contrôle, élaboration (suite) - Niveaux 7a et 7b

Relevés, contrôle, élaboration (suite) - Niveau 8

Relèves, contrôle, élaboration (suite) - Niveaux 9a, 9b et 10b

Contacts - Niveaux 1 et 2a

Contacts (suite) - Niveaux 3b, 5, 9b et 10b

Contacts (suite) - Niveaux 11a, 12a et 13a

Études - Niveaux 7a, 8 et 9b

Études (suite) - Niveaux 10b, 11a et 12a

Études (suite) - Niveaux 13a et 13b

Études (suite) - Niveau 14

Études (suite) - Niveaux 15a, 15b et 17

Encadrement - Niveaux 7b, 8 et 9b

Encadrement (suite) - Niveaux 10b, 11a et 12a

Encadrement (suite) - Niveaux 13b et 14

Encadrement (suite) - Niveaux 15a et 15b

Encadrement (suite) - Niveaux 16 et 17

Gestion technique - Niveaux 5, 6a, 7a et 8

Gestion technique (suite) - Niveaux 9a et 9b

Gestion technique (suite) - Niveaux 10a, 11a et 11b

Gestion technique (suite) - Niveaux 12a et 12b

Gestion technique (suite) - Niveau 13b

Gestion technique (suite) - Niveau 14

Gestion technique (suite) - Niveaux 15a et 15b

Gestion technique (suite) - Niveau 16

Gestion technique (suite) - Niveau 17

Répertoire des missions

Avenant du 18 février 1999

(Non étendu)

Ces missions sont définies les tableaux ci-après. Pour chacune des missions, il est indiqué :

- sa description, accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie,
- sa richesse, c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail
- son importance, c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations)
- le niveau dans lequel la mission est classée.
- son coefficient
- son numéro d'ordre compte tenu de la nature de la mission :

Nettoyage, entretien, régulation : (no 101 à 199)

Intervention, dépannage, conduite : (no 201 à 299)

Relevés, contrôle, élaboration : (no 301 à 399)

Contact : (no 401 à 499)

Études : (no 501 à 599)

Encadrement : (no 601 à 699)

Gestion technique : (no 701 à 799)

I - Poste de rattachement : Opérateur salle centrale

II - Poste de rattachement : Visiteur mécanicien

III - Poste de rattachement : rondier électromécanicien

IV - Poste de rattachement : acheteur usine et responsable achats magasin

V - Poste de rattachement : opérateur de laboratoire

VI - Poste de rattachement : opérateur de production

Répertoire des missions

Avenant du 25 juin 2003

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat français de l'industrie cimentière.

Syndicat(s) de salariés :

- CFTC ;
- CFE-CGC ;
- CFDT.

Les onze missions nouvelles répertoriées par l'expert sont intégrées dans le répertoire des missions de l'annexe Classification "ETDAM" actuellement en vigueur.

Ces missions sont définies dans les tableaux ci-après. Pour chacune des missions, il est indiqué :

- sa description, accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie,
- sa richesse, c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail
- son importance, c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations)
- le niveau dans lequel la mission est classée.
- son coefficient
- son numéro d'ordre compte tenu de la nature de la mission :

Nettoyage, entretien, régulation : (no 101 à 199)

Intervention, dépannage, conduite : (no 201 à 299)

Relevés, contrôle, élaboration : (no 301 à 399)

Contact : (no 401 à 499)

Études : (no 501 à 599)

Encadrement : (no 601 à 699)

Gestion technique : (no 701 à 799)

Expertises d'emplois

I - Expertise : «Technicien procédés»

L'expertise de l'emploi «Technicien procédés» et de ses missions a mis en évidence l'existence de missions nouvelles dans la CCN (Annexe Personnel ETDAM) et de trois niveaux d'emplois «Technicien Procédés 1» (Coeff. 245), «Technicien Procédés 2» (Coeff. 270), «Technicien Procédés 3» (Coeff. 290).

Les missions nouvelles sont répertoriées ci-dessous :

Nature des missions

Description de la mission

Richesse

Importance

Niv

Coef

No

Relevés

Effectuer des inspections sur les installations ou participer à des expertises approfondies sur des équipements, rédiger des dossiers complets avec l'état, des mesures effectuées (reporting technique ou assurance qualité)

Il faut une formation de technicien supérieur, complétée par des connaissances spécialisées dans les technologies en usage dans la cimenterie ; il faut être capable d'expertiser, de mesurer les paramètres de fonctionnement, d'établir un diagnostic pertinent et argumenté avec formulation des conclusions pour les études d'optimisation, de développement ou de conformité.

La mission influence directement, mais de façon ponctuelle, l'état général d'un équipement ou la conformité de fonctionnement des installations.

9a

225

353

Contrôle

Élaboration

Gestion

À partir d'un programme d'analyse défini, réaliser les différentes opérations de paramétrage, mesure et réglage, en vue de définir les règles d'utilisation et de maintenance d'un nouvel appareil de mesure ou logiciel d'analyse.

Il faut connaître la technologie des appareils ou logiciels concernés, ainsi que l'ensemble des opérations d'étalonnage, de réglage et d'utilisation. La mission implique une maîtrise technique afin d'adapter la programmation selon les paramètres choisis et de définir des procédures spécifiques.

Le travail influence le contrôle et la gestion des performances de l'ensemble des installations de l'usine.

11a

245

751

Technique

Études

Participer à la mise au point d'installations de production, de procédés et de nouvelles méthodes de mesure ou d'analyse des performances du process de fabrication.

Pour apprécier les problèmes posés et contribuer à la mise au point des équipements et procédés. Il faut une connaissance des techniques en usage dans la cimenterie.

Les actions portent sur l'amélioration ponctuelle de performances ponctuelles du process.

11a

245

505 bis

Études

Réaliser dans le domaine des procédés de fabrication des études d'avant-projet d'implantations en usine (machines, équipements, système de mesure des paramètres)

Il faut maîtriser la technique concernée par le projet tout en tenant compte des différentes contraintes : autres techniques, économiques, environnementales, humaines. La nouveauté de l'avant-projet entraîne une part d'innovation (techniques nouvelles).

Le travail influence la qualité des études techniques d'amélioration des performances du process ainsi que le coût du projet.

13a

270

508bis

Études

Réaliser dans le cadre d'un objectif national défini et piloté par un responsable, des études importantes de développement à propos d'un problème concret nécessitant une conception avec expérimentation pilote d'un équipement ou d'une méthode qui améliore les performances du process de fabrication.

Il faut une connaissance théorique approfondie ainsi qu'une grande expérience des techniques dans lesquelles l'étude est effectuée, y compris dans le domaine du transfert des connaissances acquises.

Les études portent sur un aspect ponctuel du process, mais sont susceptibles d'un transfert des solutions dans d'autres usines.

14

290

514bis

Il faut aussi être capable d'imaginer de nouvelles solutions.

Gestion

Assurer la maintenance de la base de données des performances duprocess, ainsi que des logiciels d'analyse, faire assurer les dépannages des matériels d'informatique technique.

Il faut une connaissance spécialisée de l'informatique avec une expérience du fonctionnement ainsi que de l'évaluation des indicateurs. La gestion des dossiers implique une interprétation des dérives.

Cette activité influence la fiabilité du système de gestion technique ~~p~~rocess, en consignnant les performances selon la vitesse de réaction.

9a

225

703 quater

Technique

Gestion

Par le suivi des mesures, des indications et des analyses systématiques, garantir la fiabilité des informations concernant le process.

Par le suivi des mesures, des indications et des analyses systématiques, garantir la fiabilité des informations concernant le process.

La mission a une influence sur la qualité et la fiabilité des informations de gestion.

11a

245

712bis

Technique

Elle a des répercussions économiques.

Gestion

À partir d'une étude technique concernant ~~p~~rocess ou l'environnement, rédiger une spécification technique en vue d'une consultation de fournisseurs pour des services, des logiciels ou des équipements afin d'être en mesure d'obtenir à travers une négociation menée en collaboration avec le service achats, le meilleur prix pour la prestation souhaitée.

Les études nécessitent une maîtrise des technologies en usage dans le pilotage duprocess afin de bien spécifier le besoin et de nuancer une négociation technique et économique selon les procédures administratives.

Ce travail implique une recherche d'amélioration des prestations ou fournitures.

12a

255

719bis

Technique

Il influence la compétitivité pour la qualité des études techniques.

Gestion

Établir le bilan périodique des performances ~~p~~rocess et fournir les éléments qui serviront de base à la planification ainsi qu'à la budgétisation.

Ce bilan, sous forme de rapport rédigé, représente une synthèse qualifiée des audits-expertises-analyses effectuées, constitue aussi une proposition argumentée en fonction des objectifs visés et des résultats obtenus.

Ce travail fournit des informations de gestion ainsi qu'une interprétation des résultats suivie de recommandation.

12a

255

721bis

Technique

Il conduit à une préparation des programmes et budgets.

Les missions comprises dans les trois nouveaux emplois sont données à titre indicatif en Annexe du présent avenant (Fiche d'emploi).

II - Expertise : «Technicien d'études»

Dans le secteur «Bureau d'études», l'expertise a permis d'enrichir le répertoire des missions de la convention collective nationale «Annexe Personnel ETDAM» de deux nouvelles missions :

Nature des missions

Description de la mission

Richesse

Importance

Niveau

Coeff.

No

Gestion Technique

Réaliser des spécifications techniques pour des travaux d'amélioration ou de rénovation d'installations, rechercher les fournisseurs adaptés, constituer des dossiers techniques et superviser la réalisation.

Il faut connaître les bases techniques, et administratives et économiques pour la constitution des spécifications d'une fourniture, d'un dossier de négociation avec les fournisseurs et d'un contrat de réalisation.

La mission influe sur la qualité et le coût des projets en usine.

11a

245

752

Gestion Technique

Participer à la planification des projets selon le plan pluriannuel ; constituer des avant-projets sommaires pour consultation, évaluation et budgétisation.

Il faut connaître les bases et procédures de planification des projets, être capable de spécifier techniquement un besoin et de rédiger une synthèse sur l'opportunité et la faisabilité après consultation.

Ce travail fournit des informations de gestion au niveau de l'usine et conduit à déterminer les priorités du plan pluriannuel.

12a

255

753

III - Expertise : «Magasinier»

L'expertise a constaté l'existence d'un emploi intermédiaire entre l'auxiliaire de magasin (Annexe Personnel Ouvrier : Coeff. 140) et celui de magasinier (Annexe Personnel ETDAM : coeff. 205) : l'employé de magasin (Annexe Personnel ETDAM : coeff. 180) dont les missions classantes existent déjà dans la CCN.

Ces missions sont répertoriées ci-dessous.

Nature des missions

Description de la mission

Richesse

Importance

Niveau

Coeff.

No

Intervention Dépannage Conduite

Préparer les départs d'articles (colisage, bordereau d'expédition, enregistrements...), contrôler les factures de transport et établir les récapitulatifs de frais de port.

Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification des articles. Il faut connaître des procédures complexes (tarifications...).

Le contrôle des factures, l'établissement des bordereaux et les récapitulatifs au niveau du magasin peuvent influencer les délais de livraison de certaines pièces.

5

180

216

Relevés Contrôle Élaboration

Assurer le contrôle qualitatif à la réception sur les articles courants du magasin et refuser les articles non conformes. (petite quincaillerie, contrôle de l'aspect extérieur...).

Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification des articles. Il faut connaître les paramètres à contrôler.

Les contrôles influencent par la suite la qualité du travail des utilisateurs. Un mauvais article peut retarder le travail d'une équipe. L'entrée au magasin d'une mauvaise réception peut obliger par la suite à un déclassement des articles.

5

180

319

Contact

Régler avec les fournisseurs ou les transporteurs les problèmes courants (délais, refus d'articles...) qui se posent dans un magasin d'usine.

Il faut connaître les règles de travail avec les fournisseurs et les transporteurs. La mission est menée avec autonomie dans le cadre de procédures définies.

La mission influence les relations avec les fournisseurs par le contrôle permanent du respect des règles contractuelles ou officielles et des procédures propres à l'entreprise.

5

180

408

Gestion technique

Assurer avec des aides l'ensemble du fonctionnement interne d'un magasin, tant au point de vue matériel (entrée, rangement, sortie des articles) qu'au point de vue administratif (contrôles, pointages, inventaires, etc.)

Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification et le classement des articles. Il faut connaître l'organisation et l'agencement du magasin.

Ce travail a une influence :

5

180

701

- sur la fourniture des articles aux demandeurs, ce qui conditionne les délais d'exécution,
- sur la saisie d'information de gestion.

Les missions comprises dans ce nouvel emploi sont données à titre indicatif en Annexe du présent avenant (Fiche d'emploi).

Fiches d'emplois

Technicien procédés 1

Technicien procédés 2

Technicien procédés 3

Employé de magasin

Charte de promotion pour certains emplois de laboratoire

Accord du 15 janvier 1980 relatif à l'institution d'un système de promotion pour certains emplois de laboratoire

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des travailleurs de la construction C.G.T. ;
- Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction (S.I.C.M.A.) C.G.C.

Dans le but de mettre en place, dans le secteur Laboratoire, un système de promotion de l'opérateur de laboratoire 1 (niveau 4, coefficient 170), à l'opérateur de laboratoire 2 (niveau 6, coefficient 190) et de l'opérateur de laboratoire 2 à l'agent technique de laboratoire (niveau 10, coefficient 235), il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Adoption de la charte

Le schéma de promotion mis en place dans le secteur laboratoire ainsi que le contenu des connaissances, le programme des épreuves et l'organisation des examens sont définis dans le document annexé au présent accord.

Article 2

Entrée dans la charte

L'accès dans la charte de laboratoire est ouvert en fonction des postes disponibles (une priorité étant donnée au personnel de laboratoire) et subordonné à la réussite à l'examen donnant accès au niveau O.L. 1.

Le titulaire du C.A.P. d'employé technique de laboratoire entre au niveau 3 (coefficient 160) (niveau d'accueil) et un an après accède au niveau 4 (coefficient 170) de l'O.L. 1.

Un candidat ne peut demander à passer l'examen de qualification pour accéder à l'échelon supérieur qu'après avoir fait la preuve qu'il exécute habituellement et correctement les travaux de laboratoire caractérisant son échelon de classification actuel, l'ancienneté requise à chaque niveau, avant de pouvoir demander à accéder au niveau supérieur étant :

— de trois ans à l'échelon O.L. 1 avant de demander à passer l'examen donnant accès au niveau O.L. 2 ;

— de trois ans à l'échelon O.L. 2 avant de demander à passer l'examen donnant accès au niveau A.T.L.

Article 4

Filière allégée

Les O.L. 1 ayant, à la date de signature du présent accord, plus de trente-cinq ans d'âge ou plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise peuvent bénéficier, pour accéder à l'échelon O.L. 2, d'une filière allégée.

Le programme de cette filière allégée ainsi que la pondération des épreuves figurent dans le document joint au présent accord.

L'ancienneté minimum requise au niveau O.L. 1 pour accéder au niveau O.L. 2 dans la filière allégée est de six ans.

Il n'y a pas de filière allégée pour l'accès aux niveaux O.L. 1 et A.T.L.

Article 5

Le personnel déjà classé à la date de signature du présent accord à un des niveaux de la charte de laboratoire est considéré comme ayant satisfait aux épreuves donnant accès à son niveau.

Article 6

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du titre III du livre Ier du code du travail.

Annexe à l'accord du 15 janvier 1980
Charte de promotion pour certains emplois de laboratoire
(O.L. 1, O.L. 2, A.T.L.)

Introduction

Schéma de promotion

Au niveau O.L. 1, l'opérateur a acquis des connaissances chimiques, physiques et mécaniques aussi bien dans un laboratoire d'usine que dans un laboratoire central.

Pour accéder au niveau O.L. 2, il faut distinguer deux cas :

- pour l'opérateur du laboratoire d'usine : spécialisation en chimie ;
- pour l'opérateur de laboratoire central : spécialisation soit en chimie, soit en physique et mécanique selon l'affectation.

Au niveau A.T.L. : pas de distinction entre A.T.L. de laboratoire d'usine et A.T.L. de laboratoire central.

Pour accéder au niveau A.T.L., l'opérateur de laboratoire O.L. 2 doit tout d'abord acquérir les connaissances complémentaires soit en chimie, soit en physique mécanique, qu'il n'avait pas, compte tenu de sa spécialisation. De plus, quelle que soit sa formation de base (c ou m), il acquiert des connaissances spécifiques aussi bien chimiques que physiques et mécaniques.

Ancienneté minimum :

- L'ancienneté minimum requise pour passer du niveau O.L.1 au niveau O.L.2 est de 3 ans ;
- L'ancienneté minimum requise pour passer du niveau O.L.2 au niveau A.T.L est de 3 ans.

Plan

Pour les connaissances techniques, le plan adopté est le suivant :

1. Connaissances générales (Éducation nationale) (C.G.).
2. Connaissances générales sur le ciment (C.C.).
3. Connaissances de laboratoire (C.L.) :
 - 3.1. Théorie.
 - 3.2. Technologie de laboratoire.
 - 3.3. Pratique de laboratoire.

Notation

La notation est constituée par deux séries de notes :

- 1) Notation des épreuves d'examen :

Les notes sont attribuées par un jury composé de :

- un représentant de la direction ;

- un instructeur ;
- un responsable de labo (cadre ou A.G.M.) ;
- un représentant des E.T.D.A.M. de laboratoire.

2) Notation de l'établissement :

- appréciation « Direction » ;
- appréciation « Maîtrise ».

Barème de cotation

Les notes sont fixées par des barèmes de cotation :

- chiffrés, pour les travaux pratiques ;
- hiérarchisés pour les autres épreuves, suivant la correspondance ci-dessus :

Parfait = 20

Excellent = 19 - 18

Très bien = 17 - 16

Bien = 15 - 14

Assez bien = 13 - 12

Passable = 11 - 10

Médiocre = 9 - 8 - 7

Mauvais = 6 - 5

Très mauvais = inférieur à 5

Conclusion aux examens

- 1 -

Le candidat est reçu aux épreuves si sa moyenne générale est égale ou supérieure à 14/20.

Il est éliminé s'il n'atteint pas les notes suivantes :

- 12 en connaissances de laboratoire (C.L.) ;
- 8 en connaissances générales sur le ciment (C.C.).

- 2 -

Le candidat qui a échoué à un examen ne peut se présenter à nouveau avant un délai minimum d'un an.

S'il échoue une deuxième fois, il devra attendre deux ans avant de se représenter.

Enfin, s'il échoue une troisième fois, il ne pourra plus se présenter.

- 3 -

Dans le cas de réussite à l'examen, le changement de qualification prend effet au premier jour du mois qui a suivi l'examen.

O.L. 1

C.G. 1

1 - Connaissances générales

1.1 - Français

— rédaction : description d'un atelier ou d'une machine. Il sera tenu compte de la présentation, de l'orthographe (mots courants), de la correction du français et de la valeur du fond (12 à 20 lignes).

1.2 - Mathématiques

- arithmétique : les quatre opérations (preuve par neuf), opérations sur les nombres complexes, fractions, pourcentage, règle de trois, racine carrée, puissance de 10 ;
- géométrie plane : définition et tracé de figures simples : droite, perpendiculaire, angle, triangle, carré, rectangle, cercle ; calcul des périmètres et des surfaces de ces figures simples ;
- géométrie dans l'espace : reconnaissance et définition des solides géométriques simples (cube, parallélépipède, pyramide, cône, sphère).

1.3 - Sciences

- notions sur : masse, poids, masse volumique, densité, forces, pression, température ;
- les unités courantes correspondantes, conversions ;
- notions élémentaires sur solide, liquide, gaz, changement d'état ;
- corps courants, corps simples : acides, bases, sels.

1.4 - Sécurité

- réglementation, consignes générales ;
- aspects propres au laboratoire (manipulation des produits toxiques ou dangereux).

1.5 - Législation

- hygiène et travail.

C.C. 1

2 - Connaissances générales sur le ciment

2.1 - Généralités sur la fabrication

Description générale :

- de la carrière ;
- des matières de carrière ;
- de l'exploitation de la carrière et préparation (concassage, pré-homogénéisation, pâte, cru...) ;
- des procédés de fabrication et cuisson :
 - voie humide, sèche, etc. ;
 - les combustibles : fuel, gaz, charbon ;
- du broyage et du stockage du ciment et des produits d'ajout ;

— des notions sur l'échantillonnage. Description sommaire des échantillonneurs. Précautions à prendre.

2.2 - contrôles liés à la fabrication (description générale)

Nature et utilité des contrôles :

- en carrière : analyse des matières premières, notion d'échantillon moyen ;
- fabrication du cru : teneur en eau, essai physique (granulométrie), essai chimique ;
- cuisson : poids du litre, chaux libre, mesures sur les combustibles : énumération de ces mesures (fuel : densité, viscosité ; charbon : humidité, cendres, M.V.) ;
- le broyage du ciment : finesse, gypsage (teneur en SO₃), teneur en constituants secondaires.

2.3 - Généralités sur la qualité des produits

La norme NF P 15301 :

- description des constituants ;
- principales catégories de ciments ;
- caractéristiques principales exigées (pas d'explication sur l'aspect statistique des classes de résistance).

2.4 - Contrôle de la qualité des produits finis

- essais physiques : poids du litre, masse volumique, finesse, prise, fausse prise... ;
- essais mécaniques ;
- retrait ;
- essais chimiques réduits (perte au feu, CO₂, SO₂, insolubles).

Explication de la différence entre contrôle vis-à-vis des normes et contrôle pour connaissance des produits.

C.L. 1

3 - Connaissances de laboratoire

3.1 - Théorie (notions)

- pesée et double pesée ;
- dilution ;
- perte au feu ;
- surface spécifique ;
- tamisage : définition du tamisat et du refus.

3.2 - Technologie de laboratoire (description)

Instruments de laboratoire :

- les balances ;
- les broyeurs de laboratoire : jarres, broyeurs, vibro-broyeurs, etc. ;
- les fours de laboratoire ;
- la verrerie de laboratoire (de précision, jaugées, etc.) ;

— les presses et les cadencomètres.

3.3 - Pratique de laboratoire

— gestion des échantillons : réception, traitement suivant mode opératoire défini, classement et conditionnement ;

— pesées ;

— utilisation d'un chronomètre ;

— échantillonnage suivant mode défini (par exemple quartage) ;

— essais simples, parfaitement définis, tels que :

a) Essais physiques et mécaniques : finesse blaine, poids du litre, prise, fausse prise, expansion à chaud, tamisage, gâchage, ressuage, conservation, rupture, confection des éprouvettes de retrait et de gonflement, autoclavage ;

b) Essais chimiques : humidité, titre, calcimètre, insoluble, SO₃, CaO libre, perte au feu, fabrication et passage des perles et des pastilles, pour fluo X, dilution des liqueurs titrées du commerce, viscosité et densité des fuels, charbon : humidité, matières volatiles, cendres ; couleur des ciments, analyse de gaz (O₂, CO₂, CO).

Pondération des épreuves

1 - Connaissances générales

Sécurité. – Législation : 0,30

Français : 0,30

Mathématiques : 0,50

Sciences : 0,40

Total : 1,50

2 - Connaissances générales sur le ciment

0,50

Total

0,50

3 - Connaissances de laboratoire

Pratique :

- essais physiques = 2,25

- essais chimiques = 2,25

- Technologie = 0,50

Total = 5,00

P 7,00

Appréciations établissement

Maîtrise = 1,50

Direction = 1,50

————

P = 3,00

TOTAL GÉNÉRAL = 10,00

Épreuves

1 - Connaissances générales (C.G. 1)

Une épreuve écrite sur chacun des sujets suivants :

- sécurité, législation ;
- français ;
- mathématiques ;
- sciences.

2 - Connaissances générales sur le ciment (C.O. 1)

Quatre questions sur le programme défini précédemment (oral).

Exemples :

- la fabrication du ciment : description du procédé de l'usine ou d'une usine connue de la carrière à l'ensachage ;
- les contrôles effectués en usine pour le laboratoire ;
- différents types de ciments : constitution, caractéristiques physiques, mécaniques, chimiques.

3 - Connaissances de laboratoire (épreuves pratiques) (C.L. 1)

3.1 - Technologie : Deux questions sur programme

Exemples :

- verrerie de laboratoire ;
- balance : description et double pesée ;
- rupture d'une éprouvette : réglage du cadencomètre visuel.

3.2 - Pratiques

Essais physiques et mécaniques : quatre essais sur ciment et mortier seulement.

Exemples :

- pourcentage d'eau + gâchage ;
- gâchage + rupture (avec cadencomètre visuel) ;
- finesse blaine sur trois ciments différents connaissant la masse volumique ;
- essai de fausse prise sur trois ciments ;
- temps de prise sur trois ciments.

Essais chimiques : quatre essais.

Exemples :

- sur un cru : titre, PF ;
- sur un ciment : SO₃, PF, CaO libre ;
- sur un clinker : poids du litre, CaO libre ;
- fabrication d'une perle : passage en FX ;
- analyse de gaz (CO₂, CO et O₂).

O. L. 2

C.G.2.

1 - Connaissances générales

1.1 - Français

1.1.1. Compte rendu d'une situation vécue (relation de faits, plan, concision, présentation). Il sera tenu compte de la présentation, de l'orthographe (accords simples), de la correction du français et de la valeur du compte rendu (20 lignes maximum).

1.1.2. Description orale d'un appareil qu'il possède dans son laboratoire.

1.2 - Mathématiques

1.2.1 Algèbre

- fonctions $y = ax$, $y = ax + b$ (résolution et représentation graphique) ;
- équation du premier degré à une inconnue ;
- système de deux équations du premier degré à deux inconnues ;
- logarithmes décimaux.

1.2.2 Géométrie

- calcul de volumes simples (cube, parallélépipède, sphère).

1.2.3 Trigonométrie

- notions sur les trois lignes trigonométriques, calcul de pentes, angles remarquables.

1.2.4 Statistiques

- notions élémentaires de série, effectif, fréquence, moyenne, médiane ;
- présentation des séries : diagramme, histogramme, tableau de double entrée.

1.3 - Sciences

1.3.1 Chimie

- structure de la matière : mélanges, corps purs, simples et composés ; analyse immédiate ; éléments ; atomes, molécules, ions, électrons ;
- notation chimique : équation de rédaction ;
- valence et liaisons ;
- ionisation : ions simples, complexes ; composés ioniques, électrolytes ;
- réactions acide-base : notions élémentaires sur le pH ;
- réactions d'oxydoréduction.

1.3.2 Physique - Mécanique

- notions de force, poids d'un corps, notion de pression ;
- équilibre d'un solide, notion de couple ;
- la balance, masse volumique, densités ;
- travail et puissance ;
- pression en un point d'un fluide, pression atmosphérique ;
- poussée d'Archimède.

1.3.3 Chaleur

- notions de température, échelle Celsius ;
- dilatations ;
- notion de quantité de chaleur, échanges, calorimétrie ;
- chaleur massique, chaleur latente.

1.3.4 Électricité

- propriété du courant électrique ;
- quantité d'électricité et intensité du courant ;
- différence de potentiel ;
- résistance électrique, loi d'Ohm ;
- effet calorifique du courant, loi de Joule ;
- notions sur générateurs, récepteurs.

1.4 - Sécurité

- réglementation, consignes générales ;
- aspects propres au laboratoire (manipulation de produits toxiques ou dangereux).

1.5 - Législation

- hygiène et travail.

C.C. 2

2 - Connaissances générales sur le ciment

(communes aux deux types d'O.L. 2)

2.1 - La carrière

- nature chimique des matériaux de carrière (chaux, silice, alumine, fer) ;
- les ajouts (oxyde de fer...).

(D'une manière générale, les matières utilisées : calcaire, argile, pyrites, cendres, bauxite, sable, pouzzolanes, schistes.)

2.2 - La préparation du cru

- pour la pâte : broyeurs, délayeurs, transport ;
- pour le cru : broyage ;

— notions de cru dosé.

2.3 - Les procédés de fabrication

2.4 - La cuisson

- notions sur les réactions de clinkérisation ;
- les combustibles : caractéristiques : pouvoir calorifique, consommations thermiques.

2.5 - Les différents types de refroidisseurs

2.6 - Le broyage du ciment

- types de broyeurs (circuits ouverts, circuits fermés) ;
- consommations énergétiques.

2.7 - Le transport du ciment

- vis, pompes, aéroglissières, etc.

2.8 - Le stockage du ciment

2.9 - Les incidents éventuels

Exemples :

- les incuits ;
- la fausse prise ;
- le mottage...

2.10 - l'utilisation du ciment (descriptions)

- mortiers ;
- bétons ;
- enduits ;
- amiante-ciment ;
- travaux routiers...

2.11 - Les contrôles liés à la fabrication

2.12 - La qualité des produits

- la norme NF P 15301 ;
- rappels et explication sur les classes de résistances.

C.L. 2 c

3 - Connaissances de laboratoire

3.1 - Pour l'opérateur de laboratoire d'usine et l'opérateur de laboratoire central ayant choisi la spécialisation chimie :

3.1.1 Théorie (explication)

- les réactions et les dosages ; explications sur : complexométrie, gravimétrie, sulfures, chlorures, alcalis ;
- pour les eaux : pH, TH... ;
- préparation des liqueurs titrées ;

- silice soluble ;
- calcul d'un cru à deux constituants.

3.1.2 Technologie de laboratoire

- les appareillages nécessaires aux dosages énumérés ci-dessus ;
- le microscope optique ;
- le tube de Pitot.

3.1.3 Pratique de laboratoire - Essais spéciaux bien définis, tels que

- préparation des liqueurs titrées ;
- sulfures ;
- analyse d'éléments du ciment (SiO_2 , Al_2O_3 , Fe_2O_3 , CaO , MgO) par complexométrie ;
- gravimétrie ;
- alcalis ;
- chlorures ;
- détermination du laitier par voie chimique ;
- dosage du ciment dans un béton ;
- analyse des eaux naturelles (pH, TH, TA, TAC) ;
- mesures de poussières.

C.L. 2 m

3.2 - Pour l'opérateur de laboratoire central ayant choisi la spécialisation physique et mécanique

3.2.1 - Théorie (explications)

- masses volumiques ;
- la granulométrie des poudres, des sables, des gravillons, des graves, des sols ;
- types de granulométries (humide, à sec) ;
- les variations dimensionnelles ;
- les traitements thermiques ;
- la rhéologie appliquée aux mortiers, bétons, graves-ciment, sables-ciment... ;
- applications de la mécanique des sols ; limites d'Atterberg, densités Proctor, optimum Proctor, poinçonnement des sables, des sols, CBr ;
- définition des modules d'élasticité.

3.2.2 - Technologie de laboratoire

- notions sur les différents types d'appareils de mesure et de séparation granulaire : les tamis, la pipette d'Andréasen, le Bahco, le granulomètre à laser, etc. ;
- utilisation de comparateurs ;
- les jauges de contrainte et de déformation ;
- les étuves et différents appareillages pour traitements thermiques ;

- les différents types d'appareils de mesure d'ouvrabilité sur mortier, sur béton, sur grave-ciment ;
- les appareils de mesure du module d'élasticité ;
- appareillage de mesure de surface B.E.T. (simplifié).

3.3.3 - Pratique de laboratoire

Essais spéciaux bien définis, tels que :

- masse volumique ;
- granulométrie complète avec tracé des courbes sur ciments et granulats pour béton ;
- mesures de retrait et gonflement ;
- mesures rhéologiques complexes sur mortier et sur béton ;
- tracé de courbe effort-déformation ;
- détermination de la surface B.E.T. ;
- limites d'Atterberg (essais routiers) ;
- Optimum Proctor-CBR (essais routiers).

Pondération des épreuves

1 Connaissances générales

Sécurité. – Législation = 0,2

Français = 0,3

Mathématiques = 0,5

Sciences = 0,5

Total = 1,5

2 Connaissances générales sur le ciment = 1,0

Total = 1,0

3 Connaissances de laboratoire

Théorie = 0,5

Technologie = 0,5

Pratique = 3,5

Total = 4,5

P = 7,0

Appréciations établissement

Maîtrise = 1,5

Direction = 1,5

P = 3,0

TOTAL GÉNÉRAL = 10,0

Épreuves

1 - Connaissances générales (C.G. 2)

Une épreuve écrite sur chacun des sujets suivants :

- sécurité, législation ;
- français ;
- mathématiques ;
- sciences.

2 - Connaissances générales sur le ciment (C.G. 2) - Oral

Quatre questions sur le programme défini précédemment.

Exemples :

- la fabrication du cru, son dosage à l'usine, les moyens de contrôle et de correction ;
- la cuisson, le contrôle du clinker ;
- le broyage : les ciments fabriqués, leur composition ;
- en usine : le suivi en usine du gypage, des teneurs en constituants secondaires ; rôles des doseurs ;
- les risques d'incidents : fausse prise, mottage ;
- les constituants d'un béton.

3 - Connaissances de laboratoire - Epreuves pratiques (C.L. 2)

Deux manipulations complètes sur programme avec compte rendu écrit et oral indiquant :

- la description des méthodes, principes ;
- la description du matériel utilisé ;
- les résultats, calcul et appréciation.

Exemples :

a - Spécialité chimie (C.L. 2 c)

- dosage silice soluble sur ciment, sur béton ; détermination du pourcentage de ciment contenu dans le béton ;
- détermination Cl, S, alcalins ; complexométrie ;
- mesure d'un débit de gaz dans une conduite ;
- calcul d'un cru à deux composants ;
- préparation d'une liqueur titrée ;
- analyse des principaux éléments d'un CPA par complexométrie : SiO₂, Al₂O₃, Fe₂O₃, CaO, MgO ;

- analyse des principaux éléments de deux matières premières ;
- analyse d'eau (pH, TA, TAC, TH) ;
- identification rapide de ciments : CPA, CPJ, CLK.

b - Spécialité physique mécanique (C.L. 2 m)

- détermination de la masse volumique d'un ciment au volumétre ;
- courbe granulométrique d'un ciment au BAHCO avec récupération du matériau, tracé de la courbe ;
- analyse granulométrique d'agrégats pour béton et tracé de la courbe granulométrique ;
- granulométrie humide d'un sol ou d'une grave avec tracé de la courbe ;
- détermination de l'optimum Proctor modifié d'une grave-ciment ;
- mesure du retrait avec comparateur d'un mortier ou d'un béton ;
- détermination de la courbe effort-détermination sur béton.

A.T.L.

C.G. atl

1 - Connaissances générales

1.1 - Français

A partir d'un problème posé, réaliser une étude aboutissant à une proposition de solution (poser le problème, étudier, conclure).

Cette étude fera l'objet :

- 1o D'un rapport (une page à une page et demie). Il sera tenu compte de l'orthographe (orthographe correcte), de la correction du français et de la valeur du fond ;
- 2o D'un compte rendu verbal.

1.2 - Mathématiques

1.2.1 Algèbre

- résolution de systèmes d'équations du premier degré à plusieurs inconnues, déterminant ;
- résolution d'équation du deuxième degré à une inconnue ;
- étude des fonctions $y = a/x$ et $y = ax^2 + bx + c$, et représentation graphique ;
- notion de dérivée et d'intégration simples.

1.2.2 Géométrie

- calcul de surfaces et volumes complexes (cube, parallélépipède, sphère, cône, pyramide).

1.2.3 Trigonométrie

- fonctions de base, formules de base, résolution d'équation simple (une inconnue).

1.2.4 Calcul d'erreur

1.2.5 Statistiques

- calcul de variance, d'écart type ;

- application de lois de probabilité (Gauss) ;
- ajustement linéaire.

1.3 - Sciences

1.3.1 Mécanique

- forces, combinaisons de forces, centre de gravité, équilibre, puissance ;
- travail d'une force, V , moment, couple ;
- mouvement uniforme, mouvement uniformément accéléré.

1.3.2 Optique

- propagation rectiligne de la lumière ;
- lois de la réflexion, miroirs plans ;
- lois de la réfraction, dispersion de la lumière blanche, U.V. et I.R. ;
- lentilles convergentes minces, loupes ;
- principe du microscope ;
- intensité lumineuse, mesure ;
- notions de photométrie, absorption de la lumière, principe de la colorimétrie.

1.3.3 Électricité

- programme de l'A 1 « Electrique ».

1.3.4 Physique

- les gaz parfaits : lois principales et applications ;
- notions sur les gaz réels.

1.3.5 Chimie

- la structure de la matière : classification périodique des éléments, différents types de liaisons chimiques ;
- la réaction chimique : équilibre chimique, loi d'action de masse, équilibre ionique ;
- la cinétique chimique : vitesse de réaction, catalyse, rendement d'une réaction ;
- la chaleur de réaction : définition et calcul (principe de l'état initial et l'état final) ;
- chimie organique : généralités, analyse organique élémentaire qualitative ; tétravalence du carbone ; notions sur les principales fonctions organiques (acycliques et cycliques) ; monographies de quelques composés simples (méthane, éthylène, acétylène, benzène, éthanol, propane).

1.4 - Sécurité

- réglementation, consignes générales ;
- aspects propres au laboratoire.

1.5 - Législation

- hygiène et travail.

C.C. atl

2 - Connaissances générales sur le ciment

2.1 - Sur la fabrication du ciment

2.1.1 La carrière

- connaissance chimique des matériaux y compris les éléments mineurs : chlore, alcalis, soufre, carbone, iode, magnésie ;
- connaissance physique des, matériaux : humidité, dureté ;
- pré-homogénéisation.

2.1.2 Description détaillée des échantillonneurs et utilisation

2.1.3 Le cru

- en voie humide : utilisation des fluidifiants, filtration ;
- en voie sèche : systèmes d'homogénéisation (continue, discontinue).

2.1.4 La cuisson

- influence des éléments mineurs perturbant la cuisson ;
- utilisation des fondants ;
- notions sur un bilan thermique (exemple : détermination du volume d'air nécessaire à la combustion) ;
- notions sur le rendement des refroidisseurs.

2.1.5 Les stockages du clinker et le broyage

- influence des clinkers non protégés sur la qualité du ciment ;
- vieillissement du clinker ;
- influence du clinker chaud broyé directement sur la qualité du ciment ;
- les ajouts du ciment : laitier, cendres, pouzzolanes ; fillers : origine, propriétés ;
- connaissance des doseurs ;
- les principes du broyage et les schémas principaux d'ateliers de broyage (séparateurs...) ;
- les agents de mouture : nature, influence.

2.1.6 Les stockages et modes d'expédition du ciment

- systèmes de chargement.

2.2 - L'utilisation du ciment

- notions sur les différents types de béton pour :
 - la construction en béton armé ;
 - la construction en béton précontraint ;
 - l'isolation thermique ;
 - les bétons légers ;
 - les bétons isolants ;
 - les coulis d'injection ;
- la construction routière ;

- l'amiante-ciment ;
- précautions concernant la mise en oeuvre.

2.3 - La normalisation des ciments

- différences entre contrôles de pilotage et autocontrôle ;
- prélèvements de la ville de Paris ;
- conformité à la norme : détermination de Li, Ls ;
- application du règlement de la marque.

2.4 - Réglementation particulière

- ciments pour eaux de mer ;
- circulaire 44 ;
- ciments pour béton précontraint, etc.

C.L. atl

3 - Connaissances de laboratoire

Suivant sa spécialité au niveau O.L. 2 (chimie ou physique), l'opérateur doit tout d'abord acquérir des connaissances complémentaires, soit en physique, soit en chimie, qu'il ne possédait pas lors de son passage du niveau O.L. 1 au niveau O.L. 2 (C.L. 2 m ou C.L. 2 c).

Nous traitons ci-après des connaissances spécifiques.

3.1 - Théorie

description des principes, des opérations et des appareillages usuels :

3.1.1 En chimie

- les rayons X : fluo X, diffraction X, utilisation, analyse sur perle ou sur pastille ; les différentes influences : minéralogie, granulométrie, effets interéléments ;
- électrochimie : potentiométrie, pHmétrie, conductimétrie, coulométrie, électrodes spécifiques ;
- spectrométrie : absorption atomique, photométrie de flamme... ;
- l'analyse chimique et les modules : influence sur la cuisson ;
- les principales réactions d'hydratation ;
- la colorimétrie ;
- calculs de crus à partir de plusieurs constituants, recherche de matières premières pour correction.

3.1.2 En physique

- la calorimétrie isotherme, adiabatique ;
- les analyses thermiques (A.T.D., A.T.G.) ;
- la rhéologie : les différents fluides ; viscosité, seuils de cisaillement, thixotropie ;
- les calculs de béton ;

- l'influence des agents extérieurs sur la prise des ciments ou la durabilité des ouvrages à base de ciment : la température (froid, chaud) ; influence des eaux pures, des eaux de mer, des eaux et sols séléniteux, des matières organiques.

3.2 - Technologie de laboratoire

- les principaux appareils de RX : les différents organes, la détection et la nature des pannes, l'entretien et les dépannages simples, l'étalonnage ;
- utilisation d'un ordinateur de bureau ;
- montages électriques pour appareillages de laboratoire ;
- connaissance des appareils (fonctionnement) utilisés pour les différentes déterminations ;
- les thermocouples, les calorimètres : description, étalonnage ;
- fonctionnement d'une A.T.D.-A.T.G. ;
- les appareils de rhéologie.

3.3 - Pratique de laboratoire

3.3.1 En chimie

- utilisation d'un appareil à fluo X :
- les calibrations, l'entretien courant, le dépannage simple ;
- les étalonnages : fabrication des échantillons étalons, passage de ces étalons, calcul de régression avec effet interélément ;
- d'une manière générale : maintenance du matériel en bon état ;
- utilisation d'un appareil diffraction X ;
- utilisation d'un appareil d'absorption atomique ;
- utilisation d'une A.T.D., A.T.G. ;
- utilisation de fours de laboratoire : fonctionnement ;
- analyse complète des eaux : eaux de pluie, de chaudières, eaux résiduaires, eaux naturelles : bilan ionique.

3.3.2 En physique

- la calorimétrie avec calculs, interprétation, étalonnages... ;
- étalonnage des appareils de surface Blaine (volume de la cellule) ;
- étalonnage de l'appareillage Blaine-Dyckeroff : droite de régression entre la valeur Blaine réelle et le temps d'écoulement du liquide ;
- rhéologie : connaissances des matériels et interprétation des mesures, coulis d'injection ;
- étude complète d'un sol et classification de ce sol ;
- d'une manière générale : tout essai complexe.

Pondération des épreuves

1 Connaissances générales

Sécurité, législation = 0,2

Français = 0,2

Mathématiques :

- algèbre = 0,3
- géométrie = 0,1
- trigonométrie = 0,1
- statistiques = 0,3

0,8

Sciences = 0,8

Total = 2,0

2 Connaissances générales sur le ciment = 1,0

Total = 1,0

3 Connaissances de laboratoire

Connaissances complémentaires (pratique) soit en chimie, soit en physique mécanique = 0,5

Connaissances spécifiques :

- théorie = 1,5
- technologie-pratique = 2,0

Total = 4,0

P = 7,0

Appréciations établissement

Maîtrise = 1,5

Direction = 1,5

P = 3,0

TOTAL GÉNÉRAL = 10,0

Épreuves

1 - Connaissances générales (C.G. atl)

Une épreuve écrite sur chacun des sujets suivants :

- sécurité, législation ;
- français ;
- mathématiques : algèbre, géométrie, trigonométrie, statistiques ;
- sciences.

2 - Connaissances générales sur le ciment (C.C. atl)

Quatre épreuves écrites plus un problème sur les normes.

Exemples :

- fabrication d'un cru à partir de douze constituants (faire le choix) connaissant les analyses élémentaires (données) et visant à obtenir un facteur de saturation en chaux et un module silicique ;
- les différents procédés de fabrication du ciment : principes, avantages, inconvénients ;
- les différents types de broyeurs ;
- une méthode d'analyse complète utilisée dans le laboratoire de l'intéressé (fluox, complexométrie, absorption atomique...), principe, étalonnage, précision, délai de réponse ;
- la calorimétrie : les appareils ; l'étalonnage d'une bouteille isolante ;

les mesures, dépouillements et interprétation ;

- calcul d'un béton suivant la méthode Dreux à partir de trois granulats, connaissant les courbes granulométriques des granulats, les caractéristiques du ciment à utiliser, le dosage en ciment ; corrections à apporter ;

— domaines d'utilisation des ciments :

- bétonnage par temps chaud

(précautions à prendre ;)

- bétonnage par temps froid

(précautions à prendre ;)

- bétons de masse

(précautions à prendre ;)

- ciments pour béton précontraint ;

- ciments appropriés pour terrains et eaux séléniteux ;

- conformité à la norme d'un ciment : à partir d'un tableau de résultats (exemple 64 résultats) connaissant les coefficients k à prendre en compte, détermination des L_i , L_s .

3 - Connaissances de laboratoire - Epreuves pratiques

3.1 - Contrôle des connaissances complémentaires soit physiques, soit chimiques, du niveau O.L. 2 que l'intéressé a dû acquérir (C.L. 2 m ou C.L. 2 c)

Deux questions sur les épreuves définies au niveau O.L. 2.

3.2 - Connaissances spécifiques (C.L. atI)

3.2.1 Théorie

Cinq questions écrites sur le programme.

Exemples :

- les rayons X ;
- analyse chimique et modules ;
- principales réactions d'hydratation ;
- analyses thermiques ;

- rhéologie : les différents fluides ; viscosité, etc. ;
- la colorimétrie.

3.2.2 Technologie et pratique

Trois essais obligatoires avec compte rendu écrit et oral :

- méthode d'analyse complète au choix du candidat parmi les méthodes d'analyse couramment utilisées dans l'établissement :
 - connaissance de l'appareil : principe, technologie, utilisation, maintenance élémentaire ;
 - effectuer avec cet appareil une analyse des principaux éléments d'un des produits transitant dans une cimenterie après avoir vérifié le bon étalonnage de l'appareil ;
 - résultats, calculs, interprétation ;
- étalonnage de l'appareil Blaine avec détermination du volume de la cellule ;
- calorimétrie : dépouillement de courbes obtenues à la bouteille isolante et interprétation.

O.L. 2 (filière allégée)

C.G. 2 (filière allégée)

1 - Connaissances générales

1.1 - Français

1.1.1 Compte rendu d'une situation vécue (relation de faits, plan, concision, présentation). Il sera tenu compte de la présentation, de l'orthographe (accords simples), de la correction du français et de la valeur du compte rendu (20 lignes maximum).

1.1.2 Description orale d'un appareil.

1.2 - Mathématiques

1.2.1 Algèbre

- fonctions $y = ax$, $y = ax + b$ (résolution et représentation graphique) ;
- équation du 1er degré à une inconnue.

1.2.2 Géométrie

- calcul de volumes simples (cube, parallélépipède, sphère).

1.2.3 Statistiques

- notions élémentaires de série, effectif, fréquence, moyenne, médiane.

1.3 - Sciences

1.3.1 Chimie

- structure de la matière : mélanges, corps purs simples et composés ;
- analyse immédiate, éléments ;
- notation chimique : équations de réaction simple ;
- réactions acide-base : notions élémentaires sur le pH ;
- notions sur réactions d'oxydoréduction (quelques tests simples).

1.3.2 Physique - Mécanique

- notions de force, poids d'un corps, notion de pression ;
- la balance, masse volumique, densités ;
- pression en un point d'un fluide, pression atmosphérique ;
- poussée d'Archimède.

1.3.3 Chaleur

- notions de température, échelle Celsius ;
- dilatations ;
- notion de quantité de chaleur.

1.3.4 Électricité

- propriété du courant électrique ;
- quantité d'électricité et intensité du courant ;
- différence de potentiel ;
- résistance électrique, loi d'Ohm.

1.4 - Sécurité

- réglementation, consignes générales ;
- aspects propres au laboratoire (manipulations de produits toxiques ou dangereux...).

1.5 - Législation

- hygiène et travail.

C.C. 2 (filiale allégée)

2 - Connaissances générales sur le ciment

(communes aux types d'O.L. 2)

2.1 - La carrière

- nature chimique des matériaux de carrière (chaux, silice, alumine, fer) ;
- les ajouts (oxyde de fer...).

D'une manière générale, les matières utilisées : calcaire, argile, pyrites, cendres, bauxite, sable, pouzzolanes, schistes.

2.2 - La préparation du cru

- pour la pâte : broyeurs, délayeurs, transport ;
- pour le cru : broyage ;
- notion de cru dosé.

2.3 - Les procédés de fabrication

2.4 - La cuisson

- notions sur les réactions de clinkérisation ;
- les combustibles : caractéristiques (pouvoir calorifique, consommations thermiques).

2.5 - Les différents types de refroidisseurs

2.6 - Le broyage du ciment

- types de broyeurs (circuits ouverts, circuits fermés) ;
- consommations énergétiques.

2.7 - Le transport du ciment

- vis, pompes, aéroglissières, etc.

2.8 - Le stockage du ciment

2.9 - Les incidents éventuels

Exemples :

- les incuits ;
- la fausse prise ;
- le mottage...

2.10 - Les contrôles liés à la fabrication

2.11 - La qualité des produits

- la norme NF P 15-301, rappels et explication sur les classes de résistance.

C.L. 2 c (filiale allégée)

3 - Connaissances de laboratoire

3.1 - Pour l'opérateur de laboratoire d'usine et l'opérateur de laboratoire central ayant choisi la spécialisation chimie

3.1.1 Théorie (explication)

- les réactions et les dosages ; explications sur : complexométrie, gravimétrie, sulfures, chlorures, alcalis ;
- pour les eaux : pH, TH... ;
- silice soluble.

3.1.2 Technologie de laboratoire

- les appareillages nécessaires aux dosages énumérés ci-dessus ;
- le microscope optique (labo central) ;
- le tube de Pitot.

3.1.3 Pratique de laboratoire

Essais spéciaux bien définis tels que :

- préparation des liqueurs titrées (avec mode opératoire) ;
- sulfures ;
- analyse d'éléments du ciment (SiO_2 , Al_2O_3 , Fe_2O_3 , CaO , MgO) par complexométrie ;
- gravimétrie ;
- alcalis ;
- chlorures ;

- détermination du laitier au microscope ou par voie chimique ;
- dosage du ciment dans un béton ;
- analyse des eaux naturelles (pH, TH, TA, TAC) ;
- mesures de poussières.

C.L. 2 m (filière allégée)

3.2 - Pour l'opérateur de laboratoire central ayant choisi la spécialisation physique et mécanique

3.2.1 - Théorie (explications)

- masses volumiques ;
- la granulométrie des poudres, des sables, des gravillons, des graves ;
- types de granulométries (humide, à sec) ;
- les variations dimensionnelles ;
- les traitements thermiques ;
- la rhéologie appliquée aux mortiers, bétons.

3.2.2 - Technologie de laboratoire

Principes et notions sur :

- les différents types d'appareils de mesure et de séparation granulaire : les tamis, la pipette d'Andréasen, le Bahco, le granulomètre à laser, etc. (préciser la définition) ;
- utilisation de comparateurs ;
- les étuves et différents appareillages pour traitements thermiques ;
- les différents types d'appareils de mesure d'ouvrabilité sur mortier, sur béton.

3.3.3 - Pratique de laboratoire

Essais spéciaux bien définis, tels que :

- masse volumique ;
- granulométrie complète avec tracé des courbes sur ciments et granulats pour béton ;
- mesures de retrait et gonflement ;
- mesures rhéologiques complexes sur mortier et sur béton.

Pondération des épreuves

1 Connaissances générales

Sécurité. – Législation = 0,10

Français = 0,10

Mathématiques = 0,10

Sciences = 0,20

Total = 0,50

2 Connaissances générales sur le ciment = 1,00

Total = 1,00

3 Connaissances de laboratoire

Théorie = 0,25

Technologie = 0,75

Pratique = 4,50

Total = 5,50

P = 7,00

Appréciations établissement

Maîtrise = 1,50

Direction = 1,50

P = 3,00

TOTAL GÉNÉRAL = 10,00

Épreuves

1 - Connaissances générales (C.G. 2)

Une épreuve écrite sur chacun des sujets suivants :

- sécurité, législation ;
- français ;
- mathématiques ;
- sciences.

2 - Connaissances générales sur le ciment (C.C. 2) - Oral

Quatre questions sur le programme défini précédemment.

Exemples :

- la fabrication du cru, son dosage à l'usine, les moyens de contrôle et de correction ;
- la cuisson, le contrôle du clinker ;
- le broyage ; les ciments fabriqués, leur composition ;
- en usine : le suivi en usine du gypse, des teneurs en constituants secondaires ; rôle des doseurs ;
- les risques d'incidents : fausse prise, mottage ;
- les constituants d'un béton.

3 - Connaissances de laboratoire - Epreuves pratiques (c. L. 2)

Deux manipulations complètes sur programme avec compte rendu oral indiquant :

- la description des méthodes, principes ;

- la description du matériel utilisé ;
- les résultats : calculs et appréciations.

Exemples :

a) Spécialité chimie (C.L. 2 c) :

- dosage silice soluble sur ciment, sur béton ;
- détermination C 1, S, alcalins ; complexométrie ;
- mesure d'un débit de gaz dans une conduite ;
- préparation d'une liqueur titrée (avec mode opératoire fixé) ;
- analyse des principaux éléments d'un CPA par complexométrie ;
- analyse des principaux éléments de deux matières premières ;
- analyse d'eau (pH, TA, TAC, TH) ;
- identification rapide de ciments : CPA, CPJ, CLK.

b) Spécialité Physique-Mécanique (C.L. 2 m) :

- détermination de la masse volumique d'un ciment au volumétre ;
- courbe granulométrique d'un ciment au BAHCO avec récupération du matériau, tracé de la courbe ;
- analyse granulométrique d'agrégats pour béton et tracé de la courbe granulométrique ;
- mesure du retrait avec comparateur d'un mortier ou d'un béton.

Bibliographie

1 - Ouvrages généraux sur l'industrie cimentière

Fabrication et utilisation des liants hydrauliques, Papadakis et Venuat, Eyrolles 1961.

Industrie de la chaux, du ciment et du plâtre, Papadakis et Venuat, Dunod 1970.

Ciments et bétons, Venuat « Que sais-je? » no 1339-1976.

2 - Ouvrages particuliers et articles spécialisés

Ouvrages

Contrôle et essais des ciments, mortiers et bétons, Venuat et Papadakis, Eyrolles 1961.

Manuel du laboratoire d'essais des ciments, mortiers, bétons, Papadakis et Venuat, Eyrolles 1969.

Manuel du laboratoire routier, Peltier, Dunod 1959.

Conception et construction des chaussées, Jeuffroy, Eyrolles 1974.

Agrégats, liants et bétons hydrauliques, aciers et métaux usuels Arrambide et Duriez, éditions du Moniteur, 1958.

Matériaux de construction (aide-mémoire), Mondin, Dunod 1957.

Les fissures du ciment, Joisel, R.M.C. 1961.

Les adjuvants du ciment, Joisel 1973.

Le béton, Faury, Dunod 1942.

Manuel de composition des bétons, Vallette, Eyrolles 1969.

Essais et contrôle des bétons, Gorisse, Eyrolles 1978.

Connaissances du béton, Dreux, S.D.T.B.T.P. 1964.

Guide pratique du béton, Dreux, S.D.T.B.T.P. 1970.

La pratique des ciments et des bétons, Venuat, Moniteur 1976.

Adjuvants et traitements des mortiers et des bétons, Venuat 1971.

Analyse minéralogique des sols argileux, Voïnovitch, Eyrolles 1971.

Au pied du mur, L'Hermitte, Eyrolles 1969.

Aspects du béton, Adam, I.T.P.B.T.P. 1970.

La chimie du ciment Portland, Bogue, Eyrolles 1952.

Chimie appliquée aux matériaux de construction, Lafuma, Masson 1962.

Les liants hydrauliques, Lafuma, Dunod 1964.

Méthodes de chimie analytique, Charlot, Masson 1966.

Nota. - Les différents ouvrages de G. Charlot d'une manière générale :

Techniques générales du laboratoire de physique, Surugue, C.N.R.S. 1965.

Méthodes générales d'essai et de contrôle en laboratoire, L'Hermitte, Eyrolles 1966.

Practical X. Ray spectrometry, Jenkins et de Vries, Philips 1970-1973.

Worked examples in X. Ray analysis, Jenkins et de Vries, Philips.

Spectrométrie d'absorption atomique, Pinta, Masson 1971.

L'analyse des silicates, Voïnovitch, Hermann 1962.

Analyse des eaux, Degrémont.

Chambre syndicale de la recherche et de la production du pétrole et du gaz naturel
recommandations de sécurité, laboratoire Technip 1976.

Pratique de la mesure et du contrôle dans l'industrie, Burton, Dunod 1958.

Articles

Abréviations utilisées :

R.M.C. : Revue des matériaux de construction.

B.L.L.P.C. : Bulletin de liaison des laboratoires des ponts et chaussées.

De nombreux articles sur le ciment, le béton, paraissent dans des revues spécialisées telles que :

- La Revue des matériaux de construction ;
- Les Annales de l'I.T.P.B.T.F. ;
- Analisis ;
- Bulletin du Cerib ;
- Bulletin du ciment ;

- Bulletin de liaison des laboratoires des ponts et chaussées ;
- Ciments et bétons, Revue des matériaux de construction ;
- Concrete ;
- Revue générale des routes et aérodromes ;
- Revue générale de thermique ;
- Rock Products ;
- Silicates industriels ;
- Zement-Kalk-Gips, etc.

Il est évidemment impossible de citer l'ensemble des articles. Néanmoins, en première approche, nous pouvons retenir les articles suivants, concernant :

- Complexométrie, R.M.C. no 661 ;
- Complexométrie, publication no 172 du Cerilh, janvier-mars 1966 ;
- Alcalis, R.M.C. no 590 ;
- Analyse du béton durci, R.M.C. no 679, avril 1973 ;
- Gravimétrie (publication de M. Guie), R.M.C. no 437 ;
- Analyse rapide des ciments (Voïnovitch) Chimie analytique, vol. 50, no 6, juin 1967 ;
- Fluo X, dans Analisis, vol. 2, no 1, janvier 1973 ;
- Chaux libre (M. Longuet), publication Cerilh de 1966 ;
- Laitier par analyse, méthode de MacCoy, Rock Products, octobre 1947 ;
- Aptitude à la cuisson, R.M.C. no 674-675.

Les principales normes d'essais françaises

1 - Ciment

TITRES

NUMÉROS

DATES

Prescriptions générales

NF P 15-401

7-1963

Pâte normale

NF P 15-402

7-1963

Sable normal et mortier normal

NF P 15-403

7-1963

Malaxeur

NF P 15-411

8-1960

Appareils à chocs

NF P 15-412

8-1960

Moules pour éprouvettes prismatiques et accessoires

NF P 15-413

8-1960

Appareils de Vicat et moule tronconique

NF P 15-414

8-1960

Essai de prise

NF P 15-431

5-1964

Essais d'expansion à froid et à chaud

NF P 15-432

7-1963

Essais de retrait et de gonflement

NF P 15-433

7-1963

Essai de fissurabilité

NF P 15-434

8-1960

Mesure de la surface spécifique par le perméabilimètre de Blaine

NF P 15-442

3-1967

Flourométrie

NF P 15-443

3-1960

Essais mécaniques, flexion et compression

NF P 15-451

7-1963

Essais chimiques

NF P 15-461

5-1964

Essai de pouzzolanicité

NF P 15-462

10-1964

Laitier : comptage sur microscope

NF P 15-465

2 - Granulats

TYPES DE GRANULAT

NUMÉROS

DATES

TITRES

Les granulats normaux

NF P 18-301

9-1960

Granulats lourds pour bétons de construction.

NF P 08-501

4-1966

Équivalent de sable.

Les granulats légers :

- laitier expansé

NF P 18-307

9-1965

Laitier expansé.

- pouzzolane

NF P 18-308

9-1965

Pouzzolane.

- argile expansée

NF P 18-309

2-1973

Granulats d'argile expansée fabriqués en four rotatif.

2.1 - Projets de normes françaises concernant les granulats à béton

NUMÉROS

TITRES

P 18-560

Analyse granulométrique par tamisage.

P 18-566

Analyse granulométrique des fines.

P 18-561

Mesure du coefficient d'aplatissement.

P 18-562

Épaisseur moyenne des gravillons.

P 18-565

Coefficient d'allongement.

P 18-591

Propreté superficielle des gravillons.

P 18-582

Teneur en SO₃.

P 18-583

Teneur en sels solubles.

P 18-592

Essai au bleu.

P 18-584

Réaction alcali-silice.

P 18-585

Réaction alcali-carbonate.

P 18-593

Sensibilité au gel.

P 18-594

Sensibilité au gonflement.

P 18-595

Sensibilité au délitage.

P 18-596

Sensibilité au lessivage des feldspaths.

P 18-572

Essai micro-Deval.

P 18-573

Essai Los Angeles.

P 18-574

Essai de fragmentation dynamique.

P 18-576

Friabilité des sables.

P 18-577

Essai Deval sec.

P 18-554

Masse volumique et porosité.

P 18-567

Densité des fines dans le volume.

P 18-568

Porosité des fines sèches compactées.

P 18-581

Teneur en eau.

3 - Béton

4 - Échantillonnage

Norme NF X 14-001

5 - Dépoussiérage

Normes NF X 44-051, 44-052, 44-053.

6 - Quelques recommandations iso

Analyse chimique des ciments : éléments principaux

R 680

Analyse chimique des ciments

R 681

Sulfures

R 682

7 - Modes opératoires du L.C.P.C.

Exemples :

— essai Proctor

1970

— analyse granulométrique par tamisage

1970

— limites d'Attenberg

1970

Salaires

Accord du 6 février 1991

(Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salariés :

- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;
- Fédération Force ouvrière céramique, carrières et matériaux ;
- Fédération Bâti-Mat. - T.P. C.F.T.C.

Article 1

Au titre de 1990, la valeur du point 100 figurant aux articles 3 des conventions collectives nationales ouvriers et ETDAM du 2 février 1976 et qui est de 19,3624 F depuis le 1er décembre 1989 sera majorée :

- de 3,5 p. 100 à compter du 31 décembre 1990 et portée à 20,04 F.

—

Article 2

Au titre de l'année 1991, le point 100 convention collective nationale est majoré de 2,7 p. 100 réparti comme suit :

- 1,5 p. 100 au 1er janvier 1991, portant sa valeur à 20,3407 F ;
- 1,2 p. 100 au 1er septembre 1991, portant sa valeur à 20,5847 F.

Article 3

Pour l'année 1991, la prime de vacances est portée à 3 000 F.

Article 4

Aucun revenu annuel brut pour 1991 ne sera inférieur à 76 000 F pour un travail à temps complet au cours de cette année.

Dans ce montant sont compris tous les éléments de la rémunération, y compris les primes, indemnités et accessoires de salaires mais à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires.

En cas de travail à temps partiel ou d'embauche en cours d'année, la garantie de 76 000 F est réduite pro rata temporis .

Le complément éventuel de rémunération permettant d'atteindre le revenu annuel brut ci-dessus sera versé au plus tard avec la paye de janvier 1992.

Article 5

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par le code du travail.

Accord du 14 mars 2000

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat français de l'industrie cimentière.

Syndicat(s) de salariés :

- Comité national des syndicats CGT chaux, ciments et plâtres ;
- Fédération Bâti-Mat TP-CFTC ;
- Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics - CFE-CGC ;
- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;
- Fédération FO de la céramique, carrières et matériaux de construction.

Préambule

La délégation patronale a accédé à la demande des organisations syndicales de revaloriser le montant du Point 100 Profession à titre de rattrapage pour les années 1992-1998 (3), afin de permettre un réajustement nécessaire du montant des salaires minimaux de la branche.

Article 1er

La valeur du point 100 figurant aux articles 3 des CCN Ouvrier et Etdam du 2 février 1976, et qui est de 24,8618 F pour 35 heures de travail effectives sera portée à 25,10 à compter du 31 décembre 1999.

Article 2

La prime de vacances est portée à 3 555 F.

Article 3

(RMAG)

Aucun revenu annuel brut pour 2000 ne sera inférieur à 82 000 F pour un travail à temps complet au cours de cette année.

Dans ce montant sont compris tous les éléments de la rémunération y compris les primes, indemnités et accessoires de salaires, mais à l'exception de la rémunération des heures supplémentaires.

En cas de travail à temps partiel ou d'embauche en cours d'année, la garantie de 82 000 F est réduite prorata temporis.

Le complément éventuel de rémunération permettant d'atteindre le revenu annuel brut ci-dessus sera versé au plus tard avec la paie de janvier 2001.

Article 4

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par le Code du travail en vue de son extension.

Incidences des 35 heures sur les salaires

Accord du 14 mars 2000

(Non étendu)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

- Syndicat français de l'industrie cimentière.

Syndicat(s) de salariés :

- Comité national des syndicats CGT chaux, ciments et plâtres ;
- Fédération Bâti-Mat TP-CFTC ;
- Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics - CFE-CGC ;
- Fédération nationale des salariés de la construction et du bois - CFDT ;
- Fédération FO de la céramique, carrières et matériaux de construction.

1. Les parties signataires marquent leur accord pour une réduction de la durée hebdomadaire légale à 35 heures de travail effectif.

2. L'horaire hebdomadaire moyen légal du travail fixé actuellement à 39 heures par l'accord du 23 novembre 1981, est ramené, à partir de la date d'application de la disposition légale prévue au 1 ci-dessus, à 35 heures en moyenne hebdomadaire correspondant à un horaire mensuel de 152,25 heures.

3. La réduction de la durée du travail découlant des dispositions du 2 ci-dessus entraînera une prise en charge financière par les entreprises, à hauteur de 100 %.

En conséquence, le « Point 100 » en vigueur sera majoré, lors de l'application de cette réduction d'horaire, du rapport de :

Ainsi, le salaire de base prévu à l'article 4 des CCN doit être au moins égal au produit du « Point 100 » de la CCN par le coefficient de base de l'emploi prévu à l'article 19 et par 152,25.

4. Les utilisateurs du « Point 100 » comme indice de référence emploieront un coefficient de raccordement égal à :

Le nombre d'heures ou le taux horaire de base de référence pour les primes, indemnités et accessoires de salaires définis en heures ou fractions d'heures ou en taux horaire de base sera affecté du coefficient de raccordement de 0,8975.

5. Les indemnités horaires versées au personnel des postes à fonctionnement continu pour travail de nuit de semaine et des postes des dimanches et jours fériés telles que prévues à l'article 2 paragraphe 5 de l'accord du 23 novembre 1981 sont fixées aux pourcentages ci-après du salaire horaire de chaque intéressé.

35 % pour les heures des postes de nuit de semaine ($39 * 0,8975$)

52,5 % pour les heures des postes des dimanches et jours fériés ($58,5 * 0,8975$)

En conséquence, du fait de la prise en compte d'un jour férié supplémentaire (le 8 mai) et de la disparition de fait de la rotation à 4 équipes, le taux de la majoration forfaitaire pour travaux de nuit, dimanches et jours fériés du personnel des postes à fonctionnement continu, se trouve fixé à :

Rotation assurée par :

17,91 % : 5 équipes

14,93 % : 6 équipes

12,79 % : 7 équipes

11,19 % : 8 équipes

6. Toutes les fois que le « Point 100 » est pris comme indice de référence pour l'indexation de certains éléments de rémunération (par exemple, primes de panier, prime de vacances), un point 100 majoré de 11,42 % sera substitué au « Point 100 » en vigueur, sans que cette opération entraîne de modification de la valeur des dits éléments.

7. Les dispositions du présent accord forment un tout.

8. Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi dans les conditions prévues par le Code du travail en vue de son extension.