

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1955-07-12

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX.

En vigueur le 1^{er} juillet 1955.

Étendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961.

ARTICLE 1 :	Champ d'application	2
ARTICLE 2 :	Droit syndical et liberté d'opinion	3
ARTICLE 3 :	Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis	3
ARTICLE 4 :	Représentation du personnel et œuvres sociales de l'entreprise	6
ARTICLE 5 :	Appointements et clauses accessoires	6
ARTICLE 6 :	Apprentissage et formation professionnelle	10
ARTICLE 7 :	Commission d'interprétation de la convention	10
ARTICLE 8 :	Commission de conciliation	10
ARTICLE 9 :	Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision	13
ARTICLE 10 :	Dispositions diverses	11
	Annexe 1 : Classification professionnelle des ETAM	12
	Annexe 2 : Filières	14

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 - Dernière modification : M(Avenant n° 3 1961-01-10 étendu par arrêté du 5 mars 1964 JORF 12 mars 1964 rectificatif 25 mars 1964) - Champ d'application.

La présente convention est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du code du travail.

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

Elle règle les conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise, désignés dans la présente convention sous le nom de « Collaborateurs », occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités collectives (décret du 9 avril 1959) :

1° Toute la section 14 : Extraction de matériaux de construction et d'autres produits de carrière, à l'exception de :

- 141 : Ardoisière, carrière d'ardoises ; de schiste ardoisier ;
- 146-0 : Carrière d'argile (indépendante d'un établissement de céramique) ;
- 146-1 : Extraction de terre à brique, de terre à poterie : glaise, glaisière ;
- 146-2 : Extraction d'argiles réfractaires, terres réfractaires ;
- 146-3 : Extraction de kaolin et d'argiles kaoliniques ;
- 146-4 : Extraction d'argiles décolorantes ;

2° Dans la section 15 : Extraction et préparation de minéraux divers, les rubriques et sous-rubriques :

- 157-3 : Extraction de silice fossile, de kieselguhr, de diatomites ;
- 157-31 : Extraction avec ou sans préparation de briques ;
- 157-32 : Préparation de briques ou enduits de silice fossile.

3° Toute la section 32 : Matériaux de construction, à l'exception de :

- dans la rubrique 321-3 : Taille d'ardoise ;
- dans le groupe 324 : Fabrication de plâtre, les usines rattachées à des sociétés appliquant déjà la convention collective de l'industrie du ciment ;
- dans le groupe 325 : Fabrication de chaux et ciment.

La sous-rubrique 327-22 : Fabrication de matériaux d'étanchéité : feutres bitumés et goudronnés, bitume armé.

La convention s'applique également aux dépôts et agences des établissements soumis à la présente convention.

Elle ne s'applique pas aux V.R.P. bénéficiaires du statut prévu par la loi du 18 juillet 1937.

Des annexes à la présente convention, établies par branches professionnelles nationales ou régionales, détermineront les dispositions particulières qui leur sont applicables.

Article 1 Dernière modification : M(Accord 1996-05-09 en vigueur à la publication de l'arrêté d'extension BO conventions collectives 96-22) - Champ d'application.

La présente convention est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre 1^{er} du code du travail.

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

Elle règle les conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise, désignés dans la présente convention sous le nom de « Collaborateurs », occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, portant approbation de la nomenclature d'activité française (N.A.F.) :

14-1 A - Extraction de pierres pour la construction.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédent code APE : 1503.

14-1 C - Extraction de calcaire industriel, de gypse et de craie.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
- Précédents codes APE : 1402, 1505.

14-2 A - Production de sables et de granulats.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédents codes APE : 1501, 1502.

14-3 Z - Extraction de minéraux pour l'industrie chimique et d'engrais naturels.

- Dans cette classe n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines etc.).
- Précédent code APE : 1402.

14-5 Z - Activités extractives non classées ailleurs.

- Dans cette classe n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.
- Précédent code APE : 1402.

26-5 E - Fabrication de plâtres.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
- Précédent code APE : 1505.

26-6 A - Fabrication d'éléments en béton pour la construction.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédent code APE : 1508.

26-6 C - Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
- Précédent code APE : 1505.

26-6 E - Fabrication du béton prêt à l'emploi.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédent code APE : 1507.

26-6 J - Fabrication d'ouvrages en fibre ciment.

- Dans cette classe est visée la fabrication de produits et d'ouvrages en amiante-ciment, en cellulose ciment, ou similaires.
- Précédent code APE : 1509.

26-6 L - Fabrication d'autres ouvrages en béton ou en plâtre.

- Dans cette classe, toutes les activités sont visées.
- Précédents codes APE : 1505, 1508.

26-7 Z - Travail de la pierre.

- Dans cette classe, sont visées les entreprises de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.
- Précédents codes APE : 1503, 1502, 1509.

26-8 A - Fabrication de produits abrasifs.

- Dans cette classe n'est visée que la production de meules et de pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.
- Précédent code APE : 1402.

26-8 C - Fabrication de produits minéraux non métalliques non classés ailleurs.

- Dans cette classe n'est visée que la fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).
- Précédent code APE : 1509.

74-1 J - Administration d'entreprises.

- Dans cette classe, ne sont visés que les sièges sociaux ou administratifs d'entreprises liées par le présent champ d'application.

93-0 H - Pompes funèbres.

- Dans cette classe est visée l'activité de fourniture, pose et gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).
- Précédent code APE : 8705.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Article 2 - Droit syndical et liberté d'opinion.

a) Les employeurs s'engagent :

– à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
– à ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du collaborateur pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail et, notamment, l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

Le personnel s'engage à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés 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 adhérents, à en assurer le respect intégral.

b) Chaque fois que des collaborateurs des entreprises soumises à la présente convention seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra, aux syndicats patronaux et de collaborateurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.), il conviendra de faciliter cette participation.

c) Au cas où des collaborateurs des dites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, ou pour assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans les deux cas, et dans un délai suffisant, d'une convocation écrite, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux dites réunions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

Les parties s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

EMBAUCHAGE, ESSAI, RUPTURE DU CONTRAT ET PRÉAVIS

Article 3 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JONC 19 août 1969) et M(Avenant n° 10 1983-04-25 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983) - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 1 - Embauchage.

Les employeurs sont tenus de notifier au service départemental de la main-d'œuvre ou à l'agence locale de ce service 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.

À l'expiration de la période d'essai, chaque engagement sera confirmé par une lettre ou feuille d'embauche signée par l'employeur et le collaborateur et indiquant notamment l'établissement ou le lieu de travail lorsque l'établissement en comporte plusieurs, le titre, la fonction ou l'emploi de l'intéressé, son coefficient hiérarchique, sa rémunération mensuelle sur la base de quarante heures par semaine, ses appointements forfaitaires mensuels convenus pour l'horaire de travail que comporte son emploi au moment de l'embauchage, horaire qui sera également précisé, assortis, le cas échéant, des avantages accessoires de caractère permanent qui s'y ajoutent.

En ce qui concerne les collaborateurs occupés sur les carrières à ciel ouvert, la lettre ou feuille d'embauche comportera la mention de la remise d'un exemplaire du décret n° 54-321 du 15 mars 1954 sur l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Ce document tiendra lieu du reçu prévu par l'article 13 dudit décret.

Tout changement dans ces conditions d'entrée fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit. En cas de non-acceptation du changement par le collaborateur, cette mesure constitue une rupture du contrat du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Pour chaque embauchage, l'employeur fera procéder à l'examen médical, conformément à la législation en vigueur.

Article 3.1 - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 2 - Période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à un mois de travail, sauf accord contraire motivé par des raisons techniques exceptionnelles. En aucun cas, elle ne pourra excéder trois mois.

Pendant toute la durée de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer à chaque fin de journée, sans préavis.

Toutefois, si la période d'essai est prolongée, d'un commun accord, au-delà d'un mois, le préavis réciproque sera d'une semaine par mois supplémentaire.

Faute de respect de ce préavis, l'indemnité correspondante sera calculée comme il est indiqué au troisième alinéa du paragraphe 3 ci-après.

Au cours de la période d'essai, le collaborateur recevra les appointements minima de l'emploi qu'il occupe, établis, pour chaque jour, sur la base du trentième de sa rémunération mensuelle calculée comme il est indiqué à l'alinéa 4 du paragraphe 1 du présent article.

Ces appointements seront payés en journées entières, dimanches et jours fériés compris.

Article 3-2 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JONC 19 août 1969) - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 3 - Rupture du contrat et préavis ou délai-congé.

En cas de rupture du contrat de travail après expiration de la période d'essai, la durée du préavis ou délai-congé, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, sera la suivante, à moins d'accord contraire pour une durée supérieure intervenu au moment de l'embauchage définitif, et notamment lorsque la période d'essai a été fixée à plus d'un mois :

a) Jusqu'à deux ans d'ancienneté, préavis réciproque d'un mois.

b) Après deux ans d'ancienneté :

– un mois si l'initiative de la rupture du contrat est le fait du collaborateur ;

– deux mois ou un mois plus une indemnité égale au vingtième de mois par année de présence en cas de licenciement par l'employeur qui doit alors, en même temps que la notification de licenciement, faire connaître au collaborateur laquelle des deux formules il a choisie. L'indemnité susvisée se calcule sur la base du salaire mensuel de l'intéressé pendant les trois derniers mois. La prolongation du préavis n'a aucune incidence sur le nombre d'heures pour recherche d'emploi prévu ci-dessous.

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait

dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Dans tous les cas, les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Pendant la période de délai-congé, les collaborateurs seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail, deux heures par jour fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du collaborateur, un jour au gré de l'employeur ; ces heures pourront être groupées si les parties y consentent.

Lesdites heures perdues pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointments.

Article 3-2 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24) - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 3 - Rupture du contrat et préavis ou délai-congé.

En cas de rupture du contrat de travail après expiration de la période d'essai, la durée du préavis ou délai-congé, sauf le cas de faute grave ou de force majeure, sera la suivante, à moins d'accord contraire pour une durée supérieure intervenu au moment de l'embauchage définitif, et notamment lorsque la période d'essai a été fixée à plus d'un mois :

a) Jusqu'à deux ans d'ancienneté, préavis réciproque d'un mois.

b) Après deux ans d'ancienneté :

– un mois si l'initiative de la rupture du contrat est le fait du collaborateur ;

– deux mois ou un mois plus une indemnité égale au vingtième de mois par année de présence en cas de licenciement par l'employeur qui doit alors, en même temps que la notification de licenciement, faire connaître au collaborateur laquelle des deux formules il a choisie. L'indemnité susvisée se calcule sur la base du salaire mensuel de l'intéressé pendant les trois derniers mois. La prolongation du préavis n'a aucune incidence sur le nombre d'heures pour recherche d'emploi prévu ci-dessous.

Le délai-congé commence à courir le lendemain du jour de sa notification qui doit être donnée par écrit.

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointments correspondant à la durée du préavis restant à courir.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, le collaborateur licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Dans tous les cas, les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Pendant la période de délai-congé, les collaborateurs seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail, deux heures par jour fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du collaborateur, un jour au gré de l'employeur ; ces heures pourront être groupées si les parties y consentent.

Lesdites heures perdues pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointments.

Article 3-3 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JONC 19 août 1969)

- Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 4 - Indemnité de congédiement et prime de départ en retraite.

a) Indemnité de congédiement :

– il est alloué aux collaborateurs congédiés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte du temps de présence passé dans l'établissement et s'établissant comme suit :

– de zéro à deux ans d'ancienneté : néant ;

– de deux à cinq ans d'ancienneté : un vingtième de mois par année de présence, calculée sur la base du salaire moyen mensuel des trois derniers mois ;

– à partir de cinq années d'ancienneté et jusqu'à quinze ans : deux dixièmes de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;

– au-delà de quinze ans de présence : trois-dixièmes de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

Cette indemnité, calculée sur la moyenne des appointements perçus au cours des douze derniers mois de présence de l'intéressé, telle qu'elle ressort ou ressortira de la déclaration à l'administration fiscale, ne pourra excéder six mois d'appointments. Cependant, elle sera majorée de 20 p. 100 pour les collaborateurs âgés de soixante à soixante-cinq ans.

Le temps de présence du collaborateur sera déterminé comme il est indiqué par l'alinéa a du paragraphe 14 de l'article 5 ci-après.

Pour les collaborateurs qui auraient fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du taux de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes partielles.

Le montant de l'indemnité à verser le cas échéant sera alors égal à ce taux appliqué à la fraction de cette durée n'ayant pas donné lieu à indemnisation.

b) Prime de départ en retraite :

– le collaborateur qui prend sa retraite à l'âge normal prévu par le règlement des institutions, ou après soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale, a droit à une indemnité de départ en retraite ;

– son départ ne constitue ni un licenciement ni une démission ;

– dès lors, tout collaborateur mis à la retraite par son employeur ou qui la prend volontairement à partir de cet âge, après un préavis réciproque de trois mois, recevra au moment de son départ, une prime de départ en retraite exclusive de toute autre indemnité de licenciement calculée comme suit :

– à partir de cinq années de présence et jusqu'à quinze ans : un dixième de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

– au-delà de quinze ans de présence : quinze centièmes de mois par année de présence au-delà de quinze ans.

Le plafond de cette prime, calculée comme il est dit au paragraphe a ci-dessus, est fixé à cinq mois.

L'indemnité de congédiement ou la prime de départ en retraite doit être versée au moment de la rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où elle est égale ou supérieure à deux mois, elle peut être versée en une ou plusieurs mensualités dans un délai maximal de trois mois à dater du départ de l'entreprise.

Elle devra dans cette hypothèse faire l'objet de versements d'acomptes mensuels au moins égaux aux appointments du dernier mois de présence.

Article 3-4 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969)

- Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 5 - Absences.

a) Pour accidents du travail ou 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 le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités

professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

b) Pour maladie :

Dans le cas de maladie, le droit pour l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues au paragraphe c ci-après.

Lors de son licenciement, le collaborateur percevra :

- l'indemnité de préavis ;
- l'indemnité de congédiement prévue au paragraphe 4 du présent article, s'il remplit les conditions prévues pour son application.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Indemnité d'arrêt :

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à charge par le collaborateur d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans les 24 heures de l'arrêt du travail (le cachet de la poste faisant foi de date), un avis motivé d'arrêt, il sera versé à l'intéressé la différence entre les appointements qu'il aura perçus s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, cette différence n'étant toutefois versée que dans les limites de durée fixées ci-après, par périodes annuelles :

- après un an : un mois et demi ;
- par période de cinq années d'ancienneté : un demi-mois supplémentaire.

En cas d'accidents du travail, exception faite des accidents de trajet, ces durées sont majorées de 50 % ; en outre, la condition d'ancienneté d'un an ne sera pas exigée.

Ladite différence n'est pas due pour les six premiers jours d'arrêt de travail.

Les collaboratrices ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront, pendant la durée légale du repos de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

En outre, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Si, à l'expiration de ce congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il lui devra lui payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

En outre, il devra lui réserver une priorité de réembauchage pendant un an.

Article 3-4 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24) - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 5 - Absences.

a) Pour accidents du travail ou 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 le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans

un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

b) Pour maladie :

Dans le cas de maladie, le droit pour l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée. Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues au paragraphe c ci-après.

Lors de son licenciement, le collaborateur percevra :

- l'indemnité de préavis ;
- l'indemnité de congédiement prévue au paragraphe 4 du présent article, s'il remplit les conditions prévues pour son application.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Indemnité d'arrêt :

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à charge par le collaborateur d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans les 24 heures de l'arrêt du travail (le cachet de la poste faisant foi de date), un avis motivé d'arrêt, il sera versé à l'intéressé la différence entre les appointements qu'il aura perçus s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, cette différence n'étant toutefois versée que dans les limites de durée fixées ci-après, par périodes annuelles :

- après un an : un mois et demi ;
- par période de cinq années d'ancienneté : un demi-mois supplémentaire.

En cas d'accidents du travail, exception faite des accidents de trajet, ces durées sont majorées de 50 % ; en outre, la condition d'ancienneté d'un an ne sera pas exigée.

Ladite différence n'est pas due pour les six premiers jours d'arrêt de travail.

Les collaboratrices ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront, pendant la durée légale du repos de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

En outre, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Si, à l'expiration de ce congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il lui devra lui payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

En outre, il devra lui réserver une priorité de réembauchage pendant un an.

Article 3-5 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969) - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 6 - Licenciements.

a) Licenciements individuels :

Avant de procéder à un licenciement individuel, l'employeur convoquera l'intéressé, qui conserve la faculté de se faire accompagner par un délégué du personnel.

b) Licenciements collectifs :

Aucun licenciement collectif pour cause de diminution d'activité ne pourra avoir lieu avant consultation en temps utile du comité d'entreprise ou des délégués du personnel là où il en existe et intervention de l'inspecteur du travail, ni avant épuisement des possibilités d'utilisation du personnel en place (réduction d'horaire, repos par roulement, arrêt provisoire, reclassement, etc.).

Le personnel licencié dans ces conditions aura, sur sa demande présentée dans le mois qui suit le licenciement, une priorité de réembauchage dans un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment et ceci pendant une durée de six mois (un an après douze mois de présence).

Article 3-6 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969)

- Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 7 - Service militaire et autres obligations militaires.

a) Service militaire :

Lorsqu'il connaît la date de la libération du service militaire légal, et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le collaborateur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration aura lieu dans le mois suivant la réception de la lettre susvisée. Le collaborateur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Dans le cas où son emploi aurait été supprimé, et s'il n'existait pas d'emploi disponible correspondant à sa classification et à ses aptitudes professionnelles, le collaborateur sera néanmoins réembauché pendant un mois ou recevra une indemnité égale à un mois d'appointements et bénéficiera, en outre, pendant un an, d'un droit de priorité à l'embauchage pour tout autre emploi s'il justifie des conditions requises.

b) Autres obligations militaires :

Les autres obligations militaires ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un salarié qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire à ces obligations militaires (périodes de préorientation militaire, périodes de réserve, etc.).

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires, une indemnité équivalente aux appointements est due, sous déduction de la solde perçue par l'intéressé.

Cette indemnité pourra être prélevée sur les œuvres sociales de l'entreprise.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ŒUVRES SOCIALES DE L'ENTREPRISE

Article 4 - Représentation du personnel et œuvres sociales de l'entreprise.

Paragraphe 1 - Délégués et comités d'entreprise.

Dans chaque établissement, il est institué des délégués du personnel et un comité d'entreprise, dans les conditions où la loi l'exige.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps perdu sera payé au salaire effectif.

Les élections seront organisées par le chef d'entreprise, de telle sorte que les nouveaux délégués soient élus avant l'expiration du mandat de leurs prédécesseurs.

Article 4 - Représentation du personnel et œuvres sociales de l'entreprise.

Paragraphe 1 - Délégués et comités d'entreprise.

Dans chaque établissement, il est institué des délégués du personnel et un comité d'entreprise, dans les conditions où la loi l'exige.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et le temps perdu sera payé au salaire effectif.

Les élections seront organisées par le chef d'entreprise, de telle sorte que les nouveaux délégués soient élus avant l'expiration

du mandat de leurs prédécesseurs.

[* à période comprise entre la date de la communication de la liste et celle du scrutin et dans la limite de huit jours au maximum, les candidats inscrits sur les listes communiquées bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus.

Dans la limite du temps prévu par la loi pour l'accomplissement de leurs fonctions, des autorisations d'absence pourront être sollicitées par les délégués du personnel ou les membres du comité d'entreprise pour l'exercice de leur mandat.*] (1)

Article 4-1 - Représentation du personnel et œuvres sociales de l'entreprise.

Paragraphe 2 - Œuvres sociales.

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des œuvres sociales fera l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles œuvres ou la participation à des œuvres interentreprises.

APPOINTEMENTS ET CLAUSES ACCESSOIRES

Article 5 Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983)

- Appointements et clauses accessoires.*Coefficients*

Paragraphe 1 - Règle générale (Voir dispositions de l'avenant du 23 janvier 1992).

Les appointements des collaborateurs sont fonction des trois éléments suivants :

- valeur du point ;
- coefficient de hiérarchie ;
- coefficient de durée du travail.

a) Valeur du point :

La valeur du point est donnée par la formule suivante :
salaire horaire de base x 40 x 52 / 12 x 100

étant entendu que le salaire horaire de base est établi par branche et par région et inscrit dans les annexes à la présente convention.

Le salaire minimum professionnel mensuel est égal à la valeur du point multiplié par 100.

b) Coefficient de hiérarchie :

La hiérarchie professionnelle, exprimée en coefficients à base 100, est annexée à la présente convention.

La hiérarchie professionnelle est établie à partir des définitions générales des niveaux et degrés qui ont été utilisées pour classer les postes expressément désignés dans la classification annexée à la présente convention.

Lorsqu'il sera nécessaire de classer des emplois qui ne figurent pas dans la classification, les entreprises utiliseront les définitions générales des niveaux et degrés.

Les emplois nouveaux seront également classés à partir des définitions générales des niveaux et degrés.

Ces définitions générales constituent ainsi les éléments de

(1) Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 13 décembre 1960 Art. 1.

base pour déterminer le classement des E.T.A.M. de l'ensemble des branches professionnelles dans les industries de carrières et matériaux de construction.

c) Coefficient de durée de travail :

Pour un horaire moyen mensuel différent de 173 h 33 (40 heures par semaine), il faut appliquer un coefficient correctif, variable suivant l'horaire, qui tient compte, le cas échéant, des majorations pour heures supplémentaires. Ce coefficient est égal au quotient du nombre mensuel d'heures effectivement travaillées par 173,33.

Le tableau des coefficients de durée de travail ainsi déterminés, pour un horaire hebdomadaire variant de 35 à 60 heures, est le suivant :

HORAIRE HEBDOMADAIRE :	HORAIRE D'ÉQUIVALENCE MOYEN MENSUEL :	COEFFICIENT DE DURÉE DE TRAVAIL :
35	151,66	0,875
36	156	0,9
37	160,33	0,925
38	164,66	0,95
39	169	0,975
40	173,33	1
41	178,75	1,03125
42	184,16	1,0625
43	189,58	1,09375
44	195	1,125
45	200,41	1,15625
46	205,83	1,1875
47	211,25	1,21875
48	216,66	1,25
49	223,16	1,2875
50	229,66	1,325
51	236,16	1,3625
52	242,66	1,4
53	249,16	1,4375
54	255,66	1,475
55	262,16	1,5125
56	268,66	1,55
57	275,16	1,5875
58	281,66	1,625
59	288,16	1,6625
60	294,66	1,7

d) Calcul de l'appointement mensuel :

Ces trois éléments étant ainsi déterminés, l'appointement minimum se calcule en les multipliant les uns par les autres.

Article 5 bis Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983) - Promotion (1).

Le but de la promotion est de réaliser l'évolution des carrières par la prise en compte des aptitudes et des compétences et en permettant le développement tant dans l'intérêt des E.T.A.M. qui contribuent au bon fonctionnement des entreprises que dans celui des entreprises elles-mêmes.

Aspiration profonde du personnel, la promotion doit rester une préoccupation constante des employeurs.

L'organisation des filières en elles-mêmes et la correspondance existant entre elles dans le cadre de la grille sont conçues pour permettre l'évolution du personnel. La formation professionnelle continue des employés, techniciens et agents de maîtrise est un des moyens de cette évolution avec une priorité pour les échelons les moins élevés.

Les entreprises offriront en priorité les postes vacants ou à créer au personnel de l'entreprise apte à les occuper conformément aux stipulations de l'article 5, paragraphe 7 c, de la convention collective du 12 juillet 1955.

Dans la mesure du possible, les postes à pourvoir seront portés à la connaissance du personnel. En cas d'impossibilité,

il est souhaitable que les représentants du personnel en soient informés.

La promotion devra apporter au salarié une progression dans le classement indiciaire et la rémunération.

Il est rappelé l'article 2 a de la convention collective du 12 juillet 1955 relatif à la non-discrimination, en particulier en matière d'avancement.

Article 5-1 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 2 - Dispositions particulières à certains travaux.

Dans les établissements où il n'est pas tenu compte, soit dans la qualification, soit autrement, pour la fixation du salaire, des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles les travaux sont exécutés, des indemnités ou fournitures en nature, distinctes du salaire, seront attribuées pour tenir compte de ces conditions.

Étant donné les modalités sous lesquelles elles sont susceptibles d'être allouées, les majorations éventuelles dont il s'agit seront fixées dans chaque établissement, compte tenu des installations matérielles existantes et des conditions particulières propres à chaque poste.

Le versement des indemnités ainsi définies est subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées ; elles peuvent donc n'être applicables que de façon intermittente ; toute modification ou amélioration des conditions de travail entraînera leur révision ou leur suppression.

Article 5-2 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 3 - Indemnité d'outillage et fourniture de vêtements de protection.

Dans le cas où le collaborateur est appelé à fournir son matériel de travail (dessin, mesure, bureau, etc.), des accords d'entreprises détermineront dans quelles conditions l'entreprise l'en dédommagera.

Il en sera de même en ce qui concerne l'usage de vêtements spéciaux de protection fournis aux ouvriers et qui sont également nécessaires aux collaborateurs pour l'exercice du métier.

Article 5-3 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 4 - Collaborateurs à capacité professionnelle limitée.

Le cas de ces collaborateurs sera réglé d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur, après consultation éventuelle du délégué du personnel ou de l'inspecteur du travail.

À défaut, l'employeur peut appliquer aux intéressés un abattement maximum de 10 % sous réserve que leur nombre n'excède pas le dixième de l'effectif total du personnel de l'entreprise.

Article 5-4 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969) - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 5 - Travail des femmes et des jeunes : (modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal »).

Les barèmes de salaires s'appliquent indistinctement aux femmes et aux jeunes, comme aux hommes, dans le cas où les emplois sont identiques. Les classifications professionnelles devront prévoir les emplois essentiellement féminins.

Article 5-5 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 6 - Hygiène et sécurité.

Les parties contractantes s'emploieront à ce que soient observées les dispositions légales concernant l'hygiène et la sécurité.

Elles s'attacheront, en particulier, à l'application du décret n° 54-321 du 15 mars 1954, sur l'exploitation des carrières à ciel ouvert.

Elles veilleront également à ce que soient observées les prescriptions légales concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne la visite médicale à l'embauchage, et l'affiliation à un centre médical interentreprises lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

Dans les entreprises occupant d'une façon habituelle un minimum de cinquante salariés, un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué et il fonctionnera dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Il est rappelé que, dans les établissements de plus de cinquante salariés, les comités d'hygiène et de sécurité comprennent :

- le chef de l'établissement ou son représentant, président ;
- un technicien de l'entreprise, secrétaire ;
- le médecin de l'établissement ou du service interentreprises ;
- la conseillère du travail, s'il en existe une ;
- trois ou six représentants du personnel (dont un du personnel de maîtrise) suivant que l'établissement occupe moins ou plus de mille salariés.

Ces comités ont pour mission de s'employer à prévenir tous accidents, de dresser la statistique de ces derniers, de procéder à toutes enquêtes et de dresser chaque année un rapport d'activité à adresser en double exemplaire au ministère du travail par l'intermédiaire de l'inspecteur du travail ou de l'ingénieur des mines qui en fait fonction.

Ils doivent être réunis au moins une fois par trimestre.

Dans les établissements occupant habituellement 500 salariés au moins, l'inspecteur du travail doit être invité à assister à la réunion au cours de laquelle le rapport annuel est présenté.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du personnel seront chargés d'établir la liaison entre la direction et le personnel, pour toutes les questions intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

Article 5-6 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969)
- Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 7 - Remplacements temporaires, mutations, vacances et créations de postes.

a) Remplacements temporaires :

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de quatre mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, le collaborateur continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois continue ou discontinue dans le cadre de l'année, il en sera tenu compte sous forme d'indemnité compensatrice assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste.

Les remboursements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

b) Mutations :

La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Elle est constatée par écrit.

Si elle se traduit par une modification de son coefficient, le collaborateur dispose d'un délai de réflexion d'une semaine pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas de refus, la rupture incombe à l'employeur et le collaborateur bénéficie pendant six mois d'une priorité de réembauchage pour occuper tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure (un an après douze mois de présence).

c) Vacances ou créations de postes :

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité après essai aux collaborateurs employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

Dans le cas où l'essai ne se révélerait pas satisfaisant, la réintégration du collaborateur dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une mutation.

Article 5-7 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 8 - Pluralité d'emplois.

En cas de pluralité d'emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salaire est fixé au prorata de l'importance et de la durée des fonctions exercées dans chacune de ces catégories.

Toutefois, cette disposition ne joue que s'il s'agit d'une affectation provisoire.

En cas d'affectation permanente à des emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salarié bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Article 5-8 Dernière modification : M(Avenant n° 6 1968-06-24 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969)
- Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 9 - Congés payés, congés exceptionnels, primes de vacances.

a) Congés payés :

Pour l'application des congés payés annuels, les dispositions légales en vigueur sont améliorées de la façon suivante :

Tout collaborateur ayant au 31 mai au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un congé d'un mois de date à date.

Si le temps d'ancienneté est inférieur à un an, le congé sera calculé sur la base de deux jours par mois de présence.

Le congé peut être fractionné suivant les nécessités du service.

En cas de fractionnement, sauf accord exprès de l'intéressé, la partie principale à prendre durant la période du 1^{er} mai au 31 octobre ne pourra pas être inférieure à trois semaines continues. Si le fractionnement est imposé par l'entreprise, une bonification de deux jours sera accordée pour la partie du congé prise en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Dans les entreprises où existent déjà des avantages supplémentaires, les présentes dispositions ne s'appliqueront que dans la mesure où elles sont plus favorables.

b) Congés exceptionnels :

Des autorisations d'absence rémunérées pourront être accordées aux collaborateurs qui en font la demande, à l'occasion d'événements de famille.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les collaborateurs auront droit, sur justification, aux congés payés ci-après :

- mariage du salarié : quatre jours ;
- mariage d'un enfant : un jour ;
- conseil de révision : un jour ;
- période de préorientation militaire : trois jours.

Sans condition d'ancienneté, les collaborateurs auront droit, sur justification, aux congés payés prévus ci-après :

- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : un jour.

Ces absences n'entraînent pas de déduction des appointements.

c) Primes de vacances :

À compter des congés de 1968, des primes de vacances sont accordées dans les conditions suivantes aux collaborateurs ayant au 31 mai de l'année de référence au moins un an de présence continue.

Elles sont de 20 % pour un congé, même fractionné, pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et 25 % pour un congé, même fractionné, pris à une autre époque.

Les primes sont calculées sur l'indemnité de congé payé égale aux appointements du collaborateur au titre du mois de congé prévu par le a ci-dessus.

Article 5-9 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 10 - Majorations de salaires.

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un sur-

croît d'activité, ainsi que les heures effectuées exceptionnellement entre vingt-deux heures et six heures, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires (75 % en l'absence d'heures supplémentaires).

Article 5-10 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 11 - Heures de récupération et de dérogation.

La récupération des heures de travail perdues collective-ment au-dessous de quarante heures et les heures de dérogation pourront être effectuées sous réserve de l'observation par l'employeur des dispositions légales ou réglementaires.

Article 5-11 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 12 - Heures normales et 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 effectuées au-delà de cette limite sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration portant sur le salaire effectif et qui est actuellement de :

- 25 % pour les huit premières heures ;
- 50 % à partir de la neuvième heure.

Toutefois, dans le cas où la durée hebdomadaire de travail est variable, les parties peuvent convenir d'une durée moyenne forfaitaire qui sert de base à la fixation du traitement mensuel ; ce traitement devra tenir compte des majorations afférentes aux dérogations d'horaires et aux heures supplémentaires incluses dans la durée moyenne forfaitaire convenue, et qui devront apparaître sur le bulletin de paie.

Article 5-12 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 13 - Travail par poste continu.

Selon la nature des productions, le travail en continu pourra être organisé dans certains postes (par exemple :

trois postes de huit heures consécutives, ou deux postes de huit heures consécutives, ou même un seul).

Dans ce cas ce travail sera organisé en tenant compte des nécessités de la production et des circonstances propres à l'entreprise, les collaborateurs bénéficient d'avantages au moins égaux à ceux accordés aux ouvriers.

Des annexes professionnelles ou des règlements spéciaux intérieurs à l'établissement détermineront les modalités de cette organisation.

Article 5-13 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 14 - Ancienneté.

a) Définition :

L'ancienneté se définit différemment suivant qu'il s'agit de la durée des congés payés légaux ou selon que l'on applique les autres dispositions de la convention.

Pour les congés payés légaux, l'ancienneté donnant droit à une augmentation de leur durée s'entend des services continus ou non dans la même entreprise, les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat a été suspendue sans que le contrat ait été résilié, notamment pour maladie, accident du travail, chômage, étant assimilées à des périodes de travail effectif.

En ce qui concerne l'application des autres dispositions de la présente convention, l'ancienneté s'entend de la durée des services continus dans la même entreprise.

Sont considérés comme temps de présence, et comptent dès lors dans la durée des services continus :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu d'accord avec l'employeur ;
- la durée des interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc. ;
- périodes militaires obligatoires, maladies, accidents,

maternité, congés annuels payés ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Le service militaire obligatoire ou les congés d'allaitement ne comptent pas dans la durée des services continus, mais dans cette hypothèse les périodes successives passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Si un collaborateur a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement entrera en ligne de compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans les cas où le licenciement a été prononcé pour faute grave.

b) Prime d'ancienneté :

Les parties contractantes se déclarent d'accord pour maintenir en vigueur les dispositions de l'arrêté du 7 juillet 1946 par lesquelles il est attribué aux collaborateurs ayant plus de trois ans d'ancienneté, telle qu'elle est définie ci-dessus, une prime dont le taux est rappelé ci-après :

- 3 % après trois ans d'ancienneté ;
- 6 % après six ans d'ancienneté ;
- 9 % après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 % après douze ans d'ancienneté ;
- 15 % après quinze ans d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur les appointements minima de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé, et proportionnellement à l'horaire de travail.

Article 5-14 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 15 - Paie et bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux du travail.

Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au mois, dans les conditions autorisées par la législation.

Exceptionnellement, il pourra être versé des acomptes n'excédant pas 75 % des appointements aux collaborateurs qui en auront fait la demande.

Le paiement en sera fait si possible le jour même ou le lendemain.

Le bulletin de paie comportera les mentions suivantes :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3° Le nom de l'ayant droit et l'emploi occupé par lui ;
- 4° [*Exclu de l'extension*] 5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- 6° Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit ;
- 7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit ;
- 9° La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au collaborateur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

Article 5-14 - Appointements et clauses accessoires.

Paragraphe 15 - Paie et bulletin de paie.

La paie est effectuée pendant les heures et sur les lieux du travail.

Si, exceptionnellement, la paie ne peut être effectuée qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel.

La paie est faite au mois, dans les conditions autorisées par la législation.

Exceptionnellement, il pourra être versé des acomptes n'excédant pas 75 % des appointements aux collaborateurs qui en auront fait la demande.

Le paiement en sera fait si possible le jour même ou le lendemain.

Le bulletin de paie comportera les mentions suivantes :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

3° Le nom de l'ayant droit et l'emploi occupé par lui ;

4° La période à laquelle correspond la rémunération versée en distinguant, s'il y a lieu, la partie qui est payée au taux nor-

mal et celle qui comporte une majoration au titre des heures supplémentaires ;

5° La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;

6° Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit ;

7° La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;

8° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit ;

° La date du paiement de la rémunération.

Il ne peut être exigé, au moment de la paie, aucune formalité de signature ou d'émargement autre que celle établissant que le total des espèces remises au collaborateur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6 - Apprentissage et formation professionnelle.

Les parties contractantes reconnaissent tout l'intérêt que comporte l'apprentissage dans les industries de carrières et matériaux.

Elles s'efforceront de le promouvoir dans le cadre tracé par la loi et par les dispositions insérées à ce sujet dans la convention collective des ouvriers de ces industries.

COMMISSION D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION

Article 7 - Commission d'interprétation de la convention.

Une commission nationale paritaire se réunira à Paris. Elle aura pour mission de résoudre les difficultés d'interprétation du présent texte et de ses annexes qui lui seront soumises.

Elle se réunira dans un délai maximum d'un mois à partir du jour où l'organisation patronale signataire aura été saisie d'une demande d'interprétation.

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la pré-

sente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale également signataire de cette même convention.

Lorsqu'un avis sera donné à l'unanimité, il aura la même valeur que les clauses de la présente convention et de ses annexes et fera l'objet d'un additif à déposer au conseil de prud'hommes.

Si l'unanimité ne peut être obtenue, un procès-verbal exposera les différents points de vue exprimés.

COMMISSION DE CONCILIATION

Article 8 - Commission de conciliation.

Des commissions régionales de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs, se réuniront en vue de rechercher une solution amiable aux différends collectifs qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses annexes.

Ces commissions se réuniront dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elles devront statuer dans un délai de dix jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour consigner la position de la commission de conciliation.

Si le différend est considéré, d'accord entre les parties signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la commission nationale d'interprétation de la convention, qui siègera dans ce cas comme commission nationale de conciliation.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture de l'établissement ou de cessation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de dix jours francs au cours duquel les parties s'efforceront de rechercher une solution de conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception par l'organisation syndicale patronale de la lettre recommandée demandant la convocation de la commission de conciliation.

DATE D'APPLICATION, DURÉE ET PROCÉDURE DE DÉNONCIATION OU DE RÉVISION

Article 9 - Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision.

La présente convention est applicable à la date du 1^{er} juillet 1955.

Elle est conclue pour la durée d'un an et se poursuivra ensuite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes trois mois avant la date de son expiration.

Elle pourra être révisée à tout moment d'un commun accord entre les parties.

La partie demanderesse devra accompagner sa demande d'un projet d'accord sur les points sujets à révision, et la discussion commencera aussitôt.

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10 - Dispositions diverses.

Paragraphe 1 - Avantages acquis.

La présente convention ne peut être une cause de restriction des avantages acquis par les collaborateurs, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie. Ses clauses se substitueront à celles moins avantageuses, existantes et de même nature.

Article 10-1 - Dispositions diverses.

Paragraphe 2 - Logement.

Lorsque le collaborateur est logé par l'entreprise, le logement constitue un avantage accessoire du contrat de travail, qui prend fin avec ce dernier dans les conditions déterminées par le contrat individuel de travail.

Article 10-2 - Dispositions diverses.

Paragraphe 3 - Amélioration des conditions de la production.

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production et sont pleinement conscientes de la nécessité de répartir équitablement les avantages résultant de cette amélioration entre les entreprises, leur personnel et les utilisateurs de leurs produits.

Elles reconnaissent aussi que ce résultat ne peut être obtenu que dans un climat de coopération et de solidarité sociales.

Pour atteindre ce but, elles se déclarent prêtes à aborder ensemble, en toute franchise, les problèmes essentiels dont la solution doit assurer progressivement la rénovation et l'expansion des industries de carrières et matériaux dans l'intérêt commun des travailleurs, des entreprises et du pays.

Article 10-4 - Dispositions diverses.

Paragraphe 5 - Dépôt.

La présente convention sera déposée en triple exemplaire au conseil de prud'hommes de la Seine, à la diligence de l'une des parties signataires.

Article 10-5 - Dispositions diverses.

Paragraphe 6 - Adhésion.

Tout syndicat professionnel ou entreprise non partie à la présente convention peut y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

Classification professionnelle des employés techniciens et agents de maîtrise.

Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 en vigueur le 1^{er} décembre 1983 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983) - Définitions générales des niveaux et de leurs degrés : (article 1-1 de l'avenant n°10 du 25 avril 1983).

NIVEAU I.

Le personnel du niveau I répond aux critères suivants :

- il exécute un travail sans complexité particulière, effectué à la suite d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer ;
- le niveau de connaissances nécessaires à l'accomplissement de la fonction n'implique qu'une adaptation de courte durée ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle du niveau du C.A.P. ou une pratique professionnelle équivalente.

- Degré 1. - Personne effectuant un nombre limité de tâches élémentaires, ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide.
- Degré 2. - Personnel qui par rapport au précédent se distingue par l'exécution de tâches plus diversifiées.
- Degré 3. - Personnel effectuant des tâches diversifiées caractérisées par une suite d'opérations nécessitant une certaine pratique du travail.

NIVEAU II.

Le personnel du niveau II répond aux critères suivants :

- il exécute un travail présentant un degré de complexité croissante, effectué sur instructions précises impliquant une part croissante d'initiative personnelle et de contrôle de son travail ;
- le niveau de connaissances acquis par formation ou expérience professionnelle doit être au moins équivalent à celui du C.A.P.

- Degré 1. - Personnel ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalent à celui du C.A.P. et effectuant des travaux comportant une faible complexité. La part d'initiative personnelle ne doit être qu'occasionnelle et de portée restreinte. Le contrôle du travail est simple et immédiat.

- Degré 2. - Personnel ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalent à celui du B.E.P., et effectuant des travaux plus complexes exigeant une part plus importante d'initiative et de contrôle du travail.

- Degré 3. - Personnel effectuant des travaux complexes nécessitant une pratique professionnelle confirmée, demandant une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail.

- Degré 4. - Personnel effectuant des travaux nécessitant une haute qualification impliquant la maîtrise du métier et une grande part d'initiative et de contrôle du travail.

NIVEAU III.

Il comprend :

1° LES TECHNICIENS :

Personnel effectuant des travaux nécessitant une certaine initiative dans l'application de procédés techniques déterminés :

- il s'agit dans l'un quelconque des domaines d'activité de l'entreprise et à partir d'instructions permanentes relatives à son domaine d'activité ;
- il peut être appelé à organiser et (ou) à coordonner le travail technique du personnel de qualification moindre ;
- il doit avoir acquis par formation ou expérience les connaissances des divers aspects techniques de sa spécialité.

- Degré 1. - Personnel ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalent à celui du B.T., du B.P. ou du baccalauréat de technicien et exé-

cutant, suivant des méthodes déterminées habituelles ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié, une série d'opérations techniques ou administratives. Il établit les documents relatifs à l'exécution de son travail.

- Degré 2. - Personnel exécutant un ensemble d'opérations interdépendantes, à partir d'instructions pouvant provenir de plusieurs sources. Il recherche et sélectionne les informations nécessaires. Il établit les documents et comptes rendus relatifs à l'exécution de son travail. Il peut éventuellement coordonner le travail du personnel de qualification moindre.

- Degré 3. - Personnel exécutant son travail en ayant une certaine initiative portant sur le choix des méthodes habituellement utilisées dans l'entreprise ou ayant fait l'objet d'applications similaires. Il rend compte des solutions étudiées, des méthodes utilisées et des résultats obtenus. Il peut éventuellement coordonner le travail du personnel de qualification moindre.

- Degré 4. - Personnel ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissance équivalent à celui du B.T.S. ou du D.U.T., et exécutant son travail en modifiant et transposant les méthodes ou procédés habituellement utilisés. Il recherche et sélectionne à cet effet les informations complémentaires permettant d'opérer ces adaptations. Il élabore le plan de travail en organisant les moyens en matériel ou en personnel mis à sa disposition. Il peut éventuellement coordonner le travail du personnel de qualification moindre.

2° LES AGENTS D'ENCADREMENT OU DE MAÎTRISE :

Personnel dirigeant l'exécution de tâches dans l'un des domaines d'activité de l'entreprise :

- il prend les initiatives nécessaires pour adapter les directives reçues et les traduire en consignes à l'usage du personnel dont il a la responsabilité ;

- il répartit et affecte les tâches ;
- il contrôle la réalisation du travail, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité ;
- il possède par formation ou expérience les connaissances et les qualités humaines indispensables eu égard aux tâches qu'il doit faire exécuter et au personnel qu'il encadre.

- Degré 1. - Agent d'encadrement ou de maîtrise ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissance équivalent à celui du B.T., B.P. ou du baccalauréat de technicien et responsable de la conduite de travaux faisant appel pour le personnel ouvrier, principalement à l'intervention de personnel spécialisé à l'exclusion de tout personnel hautement qualifié ou, pour le personnel E.T.A.M., principalement à l'intervention de personnel du niveau I à l'exécution de tout personnel du degré 4 du niveau II.

- Degré 2. - Agent d'encadrement ou de maîtrise responsable de la conduite de travaux faisant appel, pour le personnel ouvrier, principalement à l'intervention de personnel qualifié mais pouvant inclure des ouvriers hautement qualifiés, ou, pour le personnel E.T.A.M., principalement à l'intervention de personnel des degrés 1, 2 et 3 du niveau II mais pouvant inclure des employés du degré 4 du niveau II. Il exerce sa responsabilité soit directement, soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe ouvriers. Suivant les tâches et les moyens techniques utilisés, il peut être appelé à apporter les adaptations nécessaires.

- Degré 3. - Agent d'encadrement ou de maîtrise responsable de la conduite de travaux faisant appel à l'intervention de personnel ouvrier qualifié et hautement qualifié ou de personnel E.T.A.M. du niveau II. Il exerce sa responsabilité par l'intermédiaire de chefs d'équipe ou d'agents d'encadrement ou

de maîtrise des degrés 1 et 2. Il prend les initiatives pour compléter les instructions d'exécution et exploite les éléments de contrôle du travail accompli, suivant les directives reçues.

• Degré 4. - Agent d'encadrement ou de maîtrise ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalent à celui du B.T.S. ou du D.U.T., et répondant à la définition de l'agent d'encadrement ou de maîtrise de son poste et qui est habituellement consulté pour l'étude d'implantation, d'innovation et de renouvellement des moyens, l'établissement de programmes d'activité, l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

NIVEAU IV.

Il comprend :

1° LES TECHNICIENS :

Personnel participant à la conception et (ou) à la réalisation de travaux d'ensemble dans le cadre des directives générales fixant les objectifs à atteindre. L'activité est généralement constituée, sous la responsabilité d'un cadre, par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant à un degré variable une part d'innovation :

- il prend des initiatives dans l'exécution de tâches d'un niveau technique élevé ;
- il peut être appelé à organiser et (ou) à coordonner le travail technique du personnel de qualification moindre ;
- il doit avoir acquis par formation ou expérience les connaissances structures approfondies des techniques qu'il met en œuvre.

• Degré 1. - Pour la conception et (ou) la réalisation des travaux, il recherche les solutions à apporter pour atteindre l'objectif initialement défini.

• Degré 2. - Pour la conception et (ou) la réalisation des travaux, il recherche les solutions à apporter pour atteindre l'objectif initialement défini et propose les modifications à apporter à certaines caractéristiques de cet objectif.

• Degré 3. - Il élabore et met en œuvre des solutions susceptibles d'améliorer les résultats sur les plans technique et économique.

2° LES AGENTS D'ENCADREMENT OU DE MAÎTRISE :

Personnel encadrant, coordonnant ou contrôlant le travail de un ou plusieurs techniciens ou agents d'encadrement ou de maîtrise de niveaux inférieurs ayant des activités différentes et complémentaires :

- il veille à l'accueil, à l'adaptation, à la formation du personnel ;
- il formule les instructions d'application en répartissant les instructions du travail ;
- il apprécie les compétences individuelles ;
- il veille au respect des consignes d'hygiène et de sécurité et s'efforce de les promouvoir à tous les niveaux ;
- il contrôle la gestion de l'unité dont il a la charge.

• Degré 1. - Agent d'encadrement ou de maîtrise assumant un rôle de coordination d'activités dont les techniques sont stabilisées. Il est conduit à adapter les solutions qu'il met en œuvre. Il participe à l'élaboration des programmes et à la gestion des activités dont il a la responsabilité.

• Degré 2. - Agent d'encadrement ou de maîtrise assumant un rôle de coordination d'activités dont les techniques sont diversifiées et évolutives. Il participe à l'élaboration des programmes, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution. Il participe à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion. Il contrôle enfin la gestion des activités dont il a la responsabilité.

• Degré 3. - Agent d'encadrement ou de maîtrise répondant à la définition de l'agent d'encadrement ou de maîtrise du niveau précédent, ayant en plus la responsabilité de la réalisation d'objectifs à terme et établissant le budget prévisionnel des activités qu'il concerne.

Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 en vigueur le 1^{er} décembre 1983 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983) - Hiérarchie professionnelle : (Article I-2 de l'avenant n°10 du 25 avril 1983).

La hiérarchie professionnelle s'établit comme suit :

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
1	1	130
1	2	140
1	3	150
2	1	160
2	2	170
2	3	185
2	4	200
3	1	220
3	2	240
3	3	260
3	4	280
4	1	300
4	2	320
4	3	340

Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 en vigueur le 1^{er} décembre 1983 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983) - Classification minimale garantie aux titulaires de diplômes : (Article I-3 de l'avenant n°10 du 25 avril 1983).

1. Les niveaux et degrés fixés au présent article sont applicables aux E.T.A.M. titulaires de l'un des diplômes de l'enseignement technologique cités ci-dessous, en excluant toute expérience professionnelle.

Les titulaires de diplômes à leur entrée dans l'entreprise seront classés, pour l'emploi correspondant à leur spécialité, aux niveaux et degrés suivants :

C.A.P.	Niveau III, degré 1 ;
B.E.P.	Niveau III, degré 2 ;
B.T. ou baccalauréat technique.	Niveau III, degré 3 ;
B.P.	Niveau III, degré 4 ;
B.T.S. ou D.U.T.	Niveau III, degré 1 ;

Cependant, le classement effectif du personnel se situera à tout niveau supérieur si, par rapport à ce niveau, tous autres éléments d'appréciation répondant aux définitions générales des niveaux et des degrés lui sont immédiatement applicables.

Les diplômes, autres que ceux mentionnés ci-dessus, homologués par la commission nationale d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique garantiront à leurs titulaires, à l'entrée dans l'entreprise, une qualification en fonction du niveau reconnu par la commission.

2. Les titulaires de B.P., B.T., baccalauréat technique, B.T.S. ou D.U.T. engagés pour occuper un poste de niveau et degré visé aux définitions générales, obtiendront la position hiérarchique correspondant à ce poste après un certain délai d'adaptation au cours duquel ils devront confirmer leur capacité et leurs aptitudes.

Ce délai sera de six mois de travail effectif pour le B.P., de neuf mois pour le B.T. et le baccalauréat technique, de douze mois pour le B.T.S. et le D.U.T. Cependant les titulaires de ces deux derniers diplômes se verront attribuer la position Niveau III, degré 2, à titre transitoire après six mois de travail effectif.

Dernière modification : M(Accord 1993-06-11) - Classification minimale garantie aux titulaires de diplômes : (Article I-3 de l'avenant n°10 du 25 avril 1983).

1. Les niveaux et degrés fixés au présent article sont applicables aux E.T.A.M. titulaires de l'un des diplômes de l'enseignement technologique cités ci-dessous, en excluant toute expérience professionnelle.

Les titulaires de diplômes à leur entrée dans l'entreprise seront classés, pour l'emploi correspondant à leur spécialité, aux niveaux et degrés suivants :

C.A.P.	Niveau III, degré 1 ;
B.E.P.	Niveau III, degré 2 ;
B.T. ou baccalauréat technique.	Niveau III, degré 3 ;
B.P.	Niveau III, degré 4 ;
B.T.S. ou D.U.T.	Niveau III, degré 1.;

Cependant, le classement effectif du personnel se situera à tout niveau supérieur si, par rapport à ce niveau, tous autres éléments d'appréciation répondant aux définitions générales des niveaux et des degrés lui sont immédiatement applicables.

Les diplômes, autres que ceux mentionnés ci-dessus, homologués par la commission nationale d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique garantiront à leurs titulaires, à l'entrée dans l'entreprise, une qualification en fonction du niveau reconnu par la commission.

2. Les titulaires de B.P., B.T., baccalauréat technique, B.T.S. ou D.U.T. engagés pour occuper un poste de niveau et degré visé aux définitions générales, obtiendront la position hiérarchique correspondant à ce poste après un certain délai d'adaptation au cours duquel ils devront confirmer leur capacité et leurs aptitudes.

Ce délai sera de six mois de travail effectif pour le B.P., de neuf mois pour le B.T. et le baccalauréat technique, de douze mois pour le B.T.S. et le D.U.T. Cependant les titulaires de ces deux derniers diplômes se verront attribuer la position Niveau III, degré 2, à titre transitoire après six mois de travail effectif.

La classification minimale garantie aux titulaires de certificat de qualification professionnelle est déterminée par la Commission nationale paritaire de l'emploi des carrières et matériaux de construction.

Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 en vigueur le 1^{er} décembre 1983 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983) - Filières : (Article I-5 de l'avenant n°10 du 25 avril 1983).

Pour chaque activité, les filières font application des définitions générales, lesquelles sont dans tous les cas l'élément essentiel servant de base pour déterminer le classement minimum des E.T.A.M. de l'ensemble des branches professionnelles des carrières et matériaux de construction.

Ces filières sont les suivantes :

1. Filière : sténodactylo, secrétariat.
2. Filière : administration.
3. Filière : comptabilité.
4. Filière : laboratoire.
5. Filière : informatique.
6. Filière : commerce.
7. Filière : dessin.
8. Filière : appareillage, métrage, calepinage.
9. Filière : planning.
10. Filière : exploitation.
11. Filière : services généraux.
12. Filière : méthodes exploitation.

Les filières sont annexées au présent accord.

Annexe 2

Annexe à l'avenant n° 10 du 25 avril 1983 portant modification de la classification professionnelle.

Dernière modification : M(Avenant n° 10 1983-04-25 en vigueur le 1^{er} décembre 1983 étendu par arrêté du 10 octobre 1983 JONC 22 octobre 1983)

FILIERE 1 : STÉNOFACTYLO - SECRÉTARIAT.

Les coefficients des postes figurant dans la présente filière donnent lieu aux majorations pour langues étrangères suivantes :

- traducteur (par langue) : 20 points ;
- rédacteur (par langue) : 30 points ;
- prise en sténo et traduction (par langue) : 25 points ;
- prise en sténo et rédaction (par langue) : 35 points ;

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
1	3	150

DÉSIGNATION : Dactylo 1^{er} échelon. - Employé sur machine à écrire capable au moins de 25 mots/minute, effectuant correctement les travaux courants avec une présentation satisfaisante.

2	1	160
---	---	-----

DÉSIGNATION : Dactylo 2^e échelon. - Employé sur machine à écrire capable au moins de 40 mots/minute, effectuant les travaux de la spécialité à partir de tout document, correctement et avec une présentation satisfaisante.

2	1	160
---	---	-----

DÉSIGNATION : Sténodactylo 1^{er} échelon. - Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle ou titulaire du C.A.P., ou ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau équivalent, qui, sans atteindre les conditions de rapidité prévues ci-après pour les sténodactylographes 2^e échelon, effectue les travaux de sténodactylographie correctement et avec une présentation satisfaisante.

2	2	170
---	---	-----

DÉSIGNATION : Sténodactylo 2^e échelon. - Employé capable de 100 mots/minute sténo et de 40 mots/minute à la machine correctement et avec une présentation satisfaisante, chargé de répondre seul à des lettres simples et faisant correctement le classement.

NIVEAU	DEGRÉ	Coefficient
2	3	185
Désignation : Secrétaire sténodactylo 1^{er} échelon. - Employé répondant à la définition du sténodactylo 2 ^e échelon. Il possède une instruction générale correspondant au niveau de fin de premier cycle de l'éducation nationale ; il collabore avec le personnel d'encadrement ; il rédige une partie de la correspondance d'après les directives générales ; il est chargé du classement.		
2	4	200
Désignation : Secrétaire sténodactylo 2^e échelon. - Employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylo 1 ^{er} échelon. Il possède une instruction générale correspondant au niveau du deuxième cycle de l'éducation nationale ; il collabore avec le personnel d'encadrement ; il rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ; il est chargé de la constitution et de la tenue des dossiers.		
3	1	220
Désignation : Secrétaire sténodactylo 3^e échelon. - Employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylo 2 ^e échelon. Il possède une instruction générale du niveau de technicien. Son expérience professionnelle permet de lui confier des initiatives pour l'instruction des dossiers courants avec recherche éventuelle d'information et (ou) de documentation, ou la réalisation d'opérations.		
3	4	280
Désignation : Secrétaire de direction. - Employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylo 3 ^e échelon. Il possède une instruction générale du niveau de technicien supérieur, il fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes. Il est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Il est chargé de contacts avec l'extérieur.		

FILIÈRE 2 : ADMINISTRATION.

Les coefficients des postes figurant dans la présente filière donnent lieu aux majorations pour langues étrangères suivantes :

- traducteur (par langue) : 20 points ;
- rédacteur (par langue) : 30 points ;
- prise en sténo et traduction (par langue) : 25 points ;
- prise en sténo et rédaction (par langue) : 35 points.

SOUS-FILIÈRE : REPROGRAPHIE

NIVEAU	DEGRÉ	Coefficient
1	2	140
Désignation : Employé de reprographie 1^{er} échelon. - Personnel effectuant la reproduction de documents à l'aide d'appareils d'usage simple.		
1	3	150
Désignation : Employé de reprographie 2^e échelon. - Personnel effectuant la reproduction de documents à l'aide d'appareils dont il assure l'entretien sommaire.		
2	2	170
Désignation : Employé de reprographie offset. - Personnel effectuant sur offset la reproduction de tous documents, des photogravures et pouvant éventuellement faire la mise en page et la reliure.		

SOUS-FILIÈRE : TÉLÉPHONE. - TÉLEX

NIVEAU	DEGRÉ	Coefficient
1	3	150
Désignation : Standardiste ou téléxiste 1^{er} échelon. - Personnel occupé en permanence à donner ou à recevoir des communications et capable d'en tenir le décompte.		
2	1	160
Désignation : Standardiste ou téléxiste 2^e échelon. - Personnel répondant à la définition de l'échelon précédent et ayant une grande pratique de son poste.		

SOUS-FILIÈRE : ADMINISTRATION

NIVEAU	DEGRÉ	Coefficient
1	2	140
Désignation : Employé de bureau. - Personnel exécutant des travaux d'enregistrement, de chiffrage ou autres travaux analogues, mais simples, exécutant également des tâches de vérification.		
2	1	160
Désignation : Employé administratif 1^{er} échelon. - Personnel titulaire du C.A.P. employé de bureau ou ayant acquis une formation équivalente, effectuant, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif dans un des services de l'entreprise, notamment technique, commercial, administratif ou autre, tels que dépouillement et enregistrement des documents, rédaction de correspondance simple, tenue de dossiers, livres, fichiers ou registres administratifs.		
2	3	185
Désignation : Employé administratif 2^e échelon. - Personnel effectuant, suivant les directives du personnel d'encadrement, des travaux administratifs comportant une part d'initiative. Il exécute des travaux complexes et nécessitant une pratique confirmée dans la mise en œuvre de la réglementation (commerciale, fiscale, industrielle, etc.) afférente à ces travaux.		
2	4	200
Désignation : Employé administratif 3^e échelon. - Personnel effectuant des travaux administratifs diversifiés et complexes de haute qualification dans un des services de l'entreprise comportant une grande part d'initiative et de contrôle du travail.		

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
3	1	220
DÉSIGNATION : Agent administratif. - Personnel chargé d'une série d'opérations administratives sous la direction d'un chef de service ou d'entreprise, comportant des initiatives et des responsabilités nécessitant des connaissances techniques et pratiques approfondies sur la réglementation afférente aux fonctions qu'il exerce (commerciale, fiscale, sociale, etc.), Il peut être appelé à conduire les travaux d'employés du niveau I principalement, à l'exclusion de tout personnel du niveau II-4.		
3	2	240
DÉSIGNATION : Agent administratif principal 1^{er} échelon. - Personnel assumant des fonctions administratives exigeant plus particulièrement la recherche et la sélection des informations. Il organise ou coordonne le travail de un ou plusieurs employés administratifs des deux premiers niveaux.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Agent administratif principal 2^e échelon. - Personnel assumant les fonctions de l'agent administratif principal 1 ^{er} échelon. - Il organise ou coordonne le travail des personnels de qualification moindre.		
4	4	300
DÉSIGNATION : Chef de section ou de bureau administratif. - Personnel d'un niveau technique élevé devant prendre les initiatives nécessaires pour faire réaliser les travaux confiés à sa section ou bureau dans le cadre de directives générales fixant les objectifs à atteindre. Il dirige, coordonne ou contrôle le travail des agents ou employés administratifs placés sous ses ordres.		

FILIÈRE 3 : COMPTABILITÉ.

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
1	2	140
DÉSIGNATION : Employé de comptabilité. - Personnel exécutant des travaux d'écritures, de chiffrage ou autres travaux analogues et des tâches de vérification.		
1	3	150
DÉSIGNATION : Facturier. - Personnel établissant les calculs, les factures après recherche des éléments nécessaires à leur composition et suivant les indications des services intéressés.		
2	1	160
DÉSIGNATION : Mécanographe ou dactylographe facturier. - Personnel effectuant sur machine les opérations de comptabilité générale (clients, fournisseurs, banques, etc.). Il a des connaissances suffisantes de comptabilité pour traiter les différentes opérations comptables.		
2	1	160
DÉSIGNATION : Aide-comptable 1^{er} échelon. - Personnel participant à la tenue des écritures de comptabilité générale ou analytique. Il a des connaissances générales de comptabilité grâce à sa formation comptable.		
2	2	170
DÉSIGNATION : Aide-comptable 2^e échelon. - Personnel réalisant sous le contrôle d'un comptable des travaux simples de comptabilité (tenue des livres auxiliaires). Il tient des comptes particuliers, suit leur évolution, établit et justifie leurs balances.		
2	3	185
DÉSIGNATION : Caissier. - Personnel chargé, essentiellement, de la tenue d'une caisse et des documents comptables. Il est responsable des valeurs en caisse (effets et espèces).		
2	4	200
DÉSIGNATION : Comptable 1^{er} échelon. - Personnel traduisant en comptabilité générale ou analytique toutes opérations courantes de la vie de l'entreprise. Il établit avec les informations tirées de la comptabilité les balances, justifie les soldes, tient les échéanciers.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Comptable 2^e échelon. - Personnel ayant les fonctions du comptable 1 ^{er} échelon avec la connaissance des textes législatifs et réglementaires indispensables à sa fonction. Il traduit en comptabilité toutes les opérations de l'entreprise, établit les états annexes du bilan, participe éventuellement à sa préparation. Il peut avoir à coordonner le travail du personnel de comptabilité d'échelons inférieurs.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Comptable 3^e échelon. - Personnel tenant la comptabilité complète d'une entreprise de moyenne importance (centralisation, établissement du bilan, déclarations fiscales, etc.) avec l'aide extérieure occasionnelle, et particulièrement en fin d'exercice, d'un expert-comptable ou d'un organisme fiduciaire.		
4	1	300
DÉSIGNATION : Chef de section comptabilité. - Personnel dirigeant soit une section de la comptabilité d'une entreprise à structure complexe, soit la comptabilité d'un établissement secondaire. Il est appelé à commander, coordonner ou contrôler le personnel de comptabilité placé sous ses ordres.		

FILIÈRE 4 : LABORATOIRE.

En l'absence de définition particulière (exemple : niveau III, degré 3, coefficient 260, technicien de laboratoire, 2e échelon), le contenu de la fonction correspond à la définition générale de la position indiquée (niveau et degré).

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
2	1	160
DÉSIGNATION : Employé de laboratoire. - Exécute les essais et contrôle courants, en assure la préparation et met au net les résultats.		
3	3	150
DÉSIGNATION : Agent de contrôle. - Employé qualifié de laboratoire qui, outre les tâches de l'employé de laboratoire, participe à l'interprétation des résultats des essais et contrôles.		
3	2	220
DÉSIGNATION : Agent technique de laboratoire. - Conduit une étude en laboratoire dans le cadre d'essais normalisés ou effectue certaines opérations de fabrication expérimentales ou semi-industrielles. Utilise du matériel de précision dont il assume le réglage et l'entretien courant.		
3	2	240
DÉSIGNATION : Technicien de laboratoire 1^{er} échelon. - Dans le cadre d'essais spéciaux ou non habituels, effectue des analyses diverses et pour cela monte les appareillages, étalonne les appareils, effectue des calculs suivant formules ; fait des observations sur la marche des opérations qui lui sont confiées et sur les résultats obtenus.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Technicien de laboratoire 2^e échelon.		
3	4	280
DÉSIGNATION : Chef de laboratoire 1^{er} échelon. - Agent d'encadrement ou de maîtrise ayant les compétences de technicien de laboratoire 2e échelon confirmé et dirigeant le travail d'employés ou de techniciens de laboratoire d'échelons inférieurs.		
4	2	320
DÉSIGNATION : Chef de laboratoire 2^e échelon. - Agent d'encadrement ou de maîtrise ayant les compétences du technicien du niveau IV. Il dirige les employés et techniciens de laboratoire dans des activités de recherche et de fabrication expérimentales.		

FILIÈRE 5 : INFORMATIQUE.

I. - SAISIE DES DONNÉES

Personnel affecté exclusivement aux postes définis ci-après :

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
1	3	150
DÉSIGNATION : Opérateur 1^{er} échelon de saisie de données. - Personnel assurant la transcription ou la vérification des renseignements codifiés portés sur des documents divers en respectant les normes définies, tant en production qu'en qualité, en fonction des matériels utilisés.		
2	2	170
DÉSIGNATION : Opérateur 2^e échelon de saisie de données. - Personnel ayant comme base les mêmes qualifications que le précédent mais plus expérimenté et utilisant les matériels de saisie de données en transcrivant ou vérifiant tous éléments de l'atelier de saisie.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Moniteur de saisie de données. - Personnel assurant la coordination d'une équipe au sein de laquelle il travaille. Il a une très bonne expérience technique de la saisie des données ; il assure l'adaptation du personnel débutant sur les matériels utilisés.		

II. - EXPLOITATION

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
1	3	150
DÉSIGNATION : Agent de finition. - Personnel préparant à l'intention des utilisateurs les documents sortis de l'imprimante (déliassage, massicotage, reliure, codage, ainsi que tout autre travail de ce type).		
2	1	160
DÉSIGNATION : Opérateur 1^{er} échelon. - Personnel sur matériel ordinateur assurant le fonctionnement des unités périphériques (imprimantes, lecteurs, perforateurs de cartes, dérouleurs de bandes, unités de disques, etc.) sous le contrôle d'un pupitreur.		
2	2	170
DÉSIGNATION : Opérateur 2^e échelon. - Personnel possédant les mêmes qualifications de base que l'opérateur 1 ^{er} échelon. Il remédie à des incidents mineurs des unités périphériques. Il exécute seul des travaux traditionnels.		
2	3	185
DÉSIGNATION : Pupitreur 1^{er} échelon. - Personnel assurant seul la conduite d'un ordinateur, remédiant à des incidents mineurs et interprétant correctement les messages prévus dans le système afin d'agir en conséquence.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Contrôleur-préparateur. - Personnel assurant le lancement d'une application après avoir exécuté les tâches préparatoires selon les procédures définies. Il s'occupe également du contrôle et de la diffusion des résultats.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Agent de planning. - Personnel recevant les demandes des utilisateurs. Sous le contrôle du chef d'atelier, il établit le planning. Il contrôle les délais d'exécution.		

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
3	1	220
DÉSIGNATION : Pupitreur 2^e échelon. - Personnel technicien assurant seul la conduite d'un ordinateur travaillant en multitraitement, utilisant des systèmes d'exploitation complexes. Il est chargé de conduire l'activité des opérateurs et des pupitreurs 1 ^{er} échelon.		
3	2	240
DÉSIGNATION : Chef pupitreur ou chef de poste. - Personnel technicien confirmé chargé de conduire l'activité des pupitreurs et des opérateurs postés. Il peut assurer la continuité des travaux d'exploitation pendant les temps postés.		
4	1	300
DÉSIGNATION : Chef d'atelier. - Personnel agent de maîtrise responsable d'un atelier d'exploitation. Il a la responsabilité de la bonne marche de l'atelier. Il organise le travail du personnel, contrôle l'exécution des instructions qu'il a données, la mise à jour des documents, le planning d'exécution et la qualité des travaux.		

III. - PROGRAMMATION

2	4	200
DÉSIGNATION : Programmeur 1^{er} échelon. - Personnel qualifié qui, à partir d'un dossier technique, bâtit un organigramme détaillé et rédige les séquences d'instructions concernant un problème simple. Il contrôle l'exactitude de son travail par des essais techniques.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Programmeur 2^e échelon. - Personnel bâtissant l'organigramme détaillé et rédigeant les instructions de problèmes importants et relativement complexes mais déjà analysés en respectant des délais impartis. Il est en mesure de déceler au cours d'essais techniques des erreurs de logique. Il rédige en totalité ou partiellement le dossier d'exploitation.		
4	1	300
DÉSIGNATION : Programmeur analyste. - Personnel technicien ayant acquis une qualification élevée dans l'utilisation des langages de programmation. Il exécute ou fait exécuter, en fonction d'un planning défini, la programmation d'application complexes mettant en œuvre plusieurs programmes ou la coordination de plusieurs programmes. Il participe aux travaux d'analyse organique. Il contrôle l'activité technique de programmeurs de qualification inférieure.		

FILIÈRE 6 : COMMERCE.

En l'absence de définition particulière (exemple : niveau III, degré 2, coefficient 240, moniteur démonstrateur 2^e échelon. Produits en plâtre et industrie du béton), le contenu de la fonction correspond à la définition générale de la position indiquée (niveau et degré).

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
2	3	170
DÉSIGNATION : Employé commercial 1^{er} échelon. - Personnel sédentaire chargé d'accueillir la clientèle, de la renseigner, de réceptionner les commandes, d'effectuer les livraisons, d'établir les documents permettant la facturation, de transmettre les éléments permettant la bonne exécution de la commande en cas de vente différée. Peut, exceptionnellement, encaisser les paiements comptants en cas de vente directe.		
2	3	185
DÉSIGNATION : Démonstrateur de pose 1^{er} échelon. - Technicien faisant des démonstrations pour informer les utilisateurs sur les conditions de mise en œuvre des produits de l'entreprise.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Démonstrateur de pose 2^e échelon. - Technicien effectuant les tâches du poste précédent, possédant une expérience plus étendue et une connaissance plus approfondie des produits.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Employé commercial 2^e échelon. - Coordonne l'action entre les clients et les différents services de l'entreprise en prenant les initiatives nécessaires pour satisfaire la clientèle. Peut être appelé à régler les litiges simples sur les produits, les facturations, les règlements. Effectue, le cas échéant, les tâches de l'employé commercial du niveau II, degré 2. Il peut être sédentaire ou itinérant.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Chef de port, de dépôt ou de décharge (industrie des granulats). - Assume le suivi des stocks et veille au bon approvisionnement de son centre ; délivre les matériaux demandés par la clientèle ; encaisse le montant de quelques ventes au comptant. Tient tous les documents nécessaires pour le bon enregistrement comptable, notamment, des opérations qu'il réalise.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Commis, vendeur (marbrerie funéraire). - Reçoit la clientèle à l'établissement et/ou la visite à domicile ; établit un devis simple à partir d'un bordereau de prix de base ; assure, éventuellement, la tenue des livres auxiliaires ; n'a sous ses ordres aucun ouvrier de production ; tient, le cas échéant, un magasin de vente.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Promoteur des ventes 1^{er} échelon. - Chargé de maintenir, d'établir et de développer les relations d'affaires avec une ou plusieurs catégories déterminées de clientèle auxquelles il fait connaître les produits et leurs conditions d'utilisation et auxquelles il transmet les conditions et de livraison de l'entreprise. Saisi des litiges par la clientèle, il a qualité pour instruire les réclamations. Il rend compte par écrit des éléments d'information nécessaires à l'entreprise.		

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
3	1	220
DÉSIGNATION : Moniteur démonstrateur 1^{er} échelon (produits en plâtre et industrie du béton). - Effectue les tâches du démonstrateur de pose ; forme, en outre, des démonstrateurs de pose et des applicateurs ou metteurs en œuvre clients.		
3	2	240
DÉSIGNATION : Moniteur démonstrateur 2^e échelon (produits en plâtre et industrie du béton).		
3	3	260
DÉSIGNATION : Promoteur des ventes 2^e échelon. - Effectue les tâches de promoteur des ventes du niveau III, degré 1, mais en plus recherche tous les éléments concernant l'organisation, la situation et l'évolution du marché qu'il prospecte et les met en forme. Règle les litiges courants dans la limite des instructions reçues.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Assistant technique 1^{er} échelon (produits en plâtre). - Agent technique chargé d'assister la force de vente au niveau de la prescription, de l'utilisation et de la promotion de produits ou systèmes à base de plaques de plâtre en fournissant un appui technique lors du lancement de produits nouveaux en réalisant des études (plans, calepinage), réalisant des présentations ou démonstrations de produits.		
3	4	280
DÉSIGNATION : Assistant technique 2^e échelon (produits en plâtre). - Effectue les tâches du poste précédent, mais possède une connaissance plus approfondie du métier notamment en ce qui concerne le lancement de produits nouveaux.		
3	4	280
DÉSIGNATION : Agent technico-commercial. - Effectue les tâches du promoteur des ventes mais, en plus, est spécialisé dans une branche technique. Partant des desiderata des clients et sous les ordres d'un patron, d'un directeur ou d'un chef de service, établit des projets ou devis nécessitant une étude et des connaissances techniques, les soumet à la clientèle, les discute avec elle, en suit la réalisation et règle les litiges.		
4	2	320
DÉSIGNATION : Chef de secteur des ventes. - Gère soit un secteur potentiel de clients, soit un secteur de produits, soit un secteur géographique. Contrôle les ventes et le service après-vente de son secteur. Peut coordonner les activités d'un ou de plusieurs promoteurs, agents technico-commerciaux ou assistants techniques. Assure la bonne fin du règlement des comptes clients.		

FILIÈRE 7 : DESSIN.

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
1	2	140
DÉSIGNATION : Employé de dessin. - Dessinateur sans formation professionnelle, employé pour ses aptitudes au dessin industriel. Réalise dans un bureau d'études des travaux faisant essentiellement appel aux qualités du trait et du graphisme.		
2	1	160
DÉSIGNATION : Employé qualifié de dessin. - Personnel titulaire du C.A.P. de dessinateur ou ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau équivalent. Il effectue des dessins comportant une faible part de complexité sur instructions précises.		
2	3	185
DÉSIGNATION : Dessinateur détaillant. - À partir de dessins complets, effectue toutes les transformations (recherches de coupes ou de sections) nécessaires à la représentation détaillée d'un ensemble donné.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Dessinateur d'exécution. - Possède la technique du dessinateur détaillant, connaît en outre les possibilités et les procédés de fabrication ou de réalisation dans sa branche professionnelle, applique ses connaissances à la définition et la cotation rationnelles des éléments faisant partie d'un ensemble donné, effectue les autocontrôles par reconstruction, établit les nomenclatures.		
Dessinateur d'études. - Connaît la technologie de fabrication et de construction propre à sa branche professionnelle ; en particulier connaît et comprend le rôle et le fonctionnement des éléments entrant dans un projet, applique ses connaissances à la concrétisation des schémas de principe établis par un projeteur ; au stade de cette concrétisation, fait apparaître et traite les problèmes divers relatifs à la réalisation ; dans le cas d'installations existantes, prend en charge les études de modifications ; ce niveau fonctionnel comprend deux échelons :		
3	2	240
DÉSIGNATION : 1^{er} échelon : dessinateur exerçant ses activités dans le cadre de l'assistance d'un projeteur ou d'un ingénieur.		
3	3	260
DÉSIGNATION : 2^e échelon : dessinateur effectuant seul toutes études relatives à des modifications découlant d'un projet existant ou à des adaptations d'installations complètes de type standard.		
Dessinateur projeteur. - À partir d'un avant-projet, d'un cahier des charges ou de tout autre document définissant le but à atteindre et les lignes directives, il réalise un projet complet comprenant l'élaboration des plans, calculs, descriptifs, notes diverses. Il peut, éventuellement, coordonner le travail du personnel de qualification moindre. Ce niveau fonctionnel comprend deux échelons :		
3	4	280
DÉSIGNATION : 1^{er} échelon : réalise les projets courants.		
4	1	300
DÉSIGNATION : 2^e échelon : a une expérience confirmée de projeteur lui permettant de prendre toute initiative nécessaire à la réalisation de projets vastes et à éléments complexes.		

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
4	2	320

DÉSIGNATION : Dessinateur chef de groupe. - Dessinateur qui, outre les activités techniques proposées à son échelon, exerce, par position hiérarchique, un commandement permanent sur un effectif déterminé en vue de la distribution du travail, du rendement, de la conformité et de la qualité.

FILIÈRE 8 : APPAREILLAGE, MÉTRAGE, CALEPINAGE.

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
1	3	150

DÉSIGNATION : Aide-appareilleur 1^{er} échelon. - A des connaissances élémentaires de stéréotomie lui permettant de seconder l'appareilleur dans son travail.

1	3	150
---	---	-----

DÉSIGNATION : Aide-mètreur 1^{er} échelon. - A des connaissances élémentaires de métré lui permettant d'exécuter des métrés simples ou de seconder le métreur dans son travail.

1	3	150
---	---	-----

DÉSIGNATION : Aide-calepeneur 1^{er} échelon. - A des connaissances élémentaires de calepinage lui permettant d'exécuter des calepins simples ou de seconder le calepeneur dans son travail.

2	3	185
---	---	-----

DÉSIGNATION : Aide-appareilleur 2^e échelon. - Mêmes fonctions que l'aide-appareilleur 1^{er} échelon, mais avec une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail.

2	3	185
---	---	-----

DÉSIGNATION : Aide-mètreur 2^e échelon. - Mêmes fonctions que l'aide métreur. 1^{er} échelon, mais avec une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail.

2	3	185
---	---	-----

DÉSIGNATION : Aide-calepeneur 2^e échelon. - Mêmes fonctions que l'aide-calepeneur 1^{er} échelon, mais avec une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail.

3	1	220
---	---	-----

DÉSIGNATION : Calepeneur 1^{er} échelon. - Établit d'après des directives bien définies les calepins d'exécution ou de projets, en utilisant au besoin des relevés ou des documents d'archives. Peut faire sur place des relevés simples.

3	2	240
---	---	-----

DÉSIGNATION : Appareilleur 1^{er} échelon. - A des connaissances professionnelles étendues, interprète les calepins d'appareils et en mesure l'exécution ; relève les gabarits ou panneaux, trace les épures, dirige le débit et la taille de la pierre. A un ou plusieurs contremaîtres de fabrication sous ses ordres.

3	2	240
---	---	-----

DÉSIGNATION : Métreur 1^{er} échelon. - Technicien chargé d'établir les attachements écrits ou figurés, les devis et mémoires de fournitures, pierres et marbres suivant les bordereaux de prix de l'entreprise. Peut assister à la vérification et débattre les règlements.

3	4	280
---	---	-----

DÉSIGNATION : Appareilleur 2^e échelon. - Mêmes fonctions que l'appareilleur 1^{er} échelon, mais dans une usine ou taillerie importante. Distribue le travail aux différents services de débit et de taille. A un ou plusieurs contremaîtres de fabrication ou appareilleurs sous ses ordres.

3	4	280
---	---	-----

DÉSIGNATION : Métreur 2^e échelon. - Ayant les mêmes connaissances que le métreur 1^{er} échelon et capable d'établir les devis et mémoires d'après les diverses séries en usage (Ville de Paris, Société centrale des architectes, etc.) et d'en discuter les règlements.

3	4	280
---	---	-----

DÉSIGNATION : Calepeneur 2^e échelon. - Établit, sur les données de l'employeur, de l'architecte ou du client, un projet (tout ou partie), une étude ou un calepin. Peut faire tous relevés sur place.

FILIÈRE 9 : PLANNING.

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
2	4	200

DÉSIGNATION : Agent d'ordonnancement d'usine. - Selon des règles déterminées, répartit les besoins de production entre les différents moyens de fabrication.

2	4	200
---	---	-----

DÉSIGNATION : Agent de planning-répartiteur (béton prêt à l'emploi). - Assure, dans un bureau centralisé, l'enregistrement des commandes et la planification des livraisons, à partir des différents points de fabrication. Maintient la liaison entre le client et les moyens de livraison qu'il gère.

2	4	200
---	---	-----

DÉSIGNATION : Agent d'ordonnancement marine (industrie des granulats). - Assure la maintenance du planning établi par le chef de dispatche, le remplace momentanément en cas d'absence. Tient à jour l'ensemble des documents relatifs à la rotation des matériels (tonnage, date de chargement, de déchargement, cahier d'avaries, etc.).

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
2	4	240
DÉSIGNATION : Agent de planning-répartiteur principal (béton prêt à l'emploi). - Responsable de plusieurs agents de planning-répartiteurs. Est susceptible d'assurer les fonctions d'agent de planning-répartiteur.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Agent d'ordonnancement central. - À partir de règles générales et des informations reçues sur l'état des stocks, le marché et les impératifs de production et de livraison, optimise la répartition des besoins de production entre les différentes usines de l'entreprise.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Chef de dispatche marine (industrie des granulats). - A une connaissance parfaite de la rivière et du matériel mis à sa disposition, d'une part, des produits disponibles à la production et des besoins des utilisateurs, d'autre part. Fait en sorte que ce qui est nécessaire chez le client puisse être chargé à la production en heure et qualité et acheminé par voie d'eau dans le délai correspondant. Pour ce faire, forme et oriente les convois poussés en fonction des besoins en recherchant l'utilisation et la rentabilité optimale du matériel dont il dispose. Peut être appelé à demander l'affrètement d'unités complémentaires.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Chef de secteur planning (produits en plâtre). - Assure, en tenant compte des impératifs de la clientèle et en collaboration avec les responsables de fabrication et d'expédition, l'établissement du programme de fabrication, d'expédition et de transport hebdomadaire. En suit la réalisation et apporte les adaptations nécessaires. Contrôle, avec le concours du personnel de son service, les factures de transport, les litiges et avoirs. Surveille le niveau des stocks des produits finis.		

FILIÈRE 10 : EXPLOITATION

(EXTRACTION, FABRICATION, ENTRETIEN, TRANSPORT, MANUTENTION, STOCKAGE)

En l'absence de définition particulière (exemple : niveau III, degré 2, coefficient 240, chef d'équipe, industrie de l'amiante-ciment), le contenu de la fonction correspond à la définition générale de la position indiquée (niveau et degré).

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
2	2	170
DÉSIGNATION : Bétonnier ou agent technique de fabrication (béton prêt à l'emploi). - Connaît suffisamment les installations de production pour leur conduite et la détection des pannes ; exécute le programme de fabrication selon les instructions reçues, gère les consommations de la centrale, assure les approvisionnements journaliers et participe à l'entretien courant.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Agent technique de centrale (béton prêt à l'emploi). - Exécute les tâches du bétonnier et assure des responsabilités complémentaires telles que la prise des commandes, la tenue du planning et la donnée des instructions de livraison.		
2	1	200
DÉSIGNATION : Contremaître de production 1^{er} échelon (pierre, marbre, granit). - Chargé de faire exécuter dans une carrière les directives données par le chef de carrière, le directeur d'établissement ou le patron. Délivre les acomptes, marque les heures, effectue les comptages, délivre les bons de livraison, assure les chargements. Peut établir les comptes et faire la paie. Peut travailler manuellement avec ses hommes.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Contremaître de fabrication 1^{er} échelon (pierre, marbre, granit). - Dirige le débit et la taille des produits standard ou semi-standard. Peut travailler manuellement avec ses hommes.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Agent technique d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre). - Défini comme le technicien exerçant en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique ou d'électronique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 1.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Magasinier. - Technicien ou agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable des stocks en magasin. A la connaissance de l'exploitation des matières dont il détient les pièces. Assure l'approvisionnement, la réception et le stockage des rechanges et marchandises.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Chef de quai, d'expédition ou de cour 1^{er} échelon. - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de la réception, du stockage, de la manutention, du chargement des produits finis ainsi que, éventuellement, de la réception, du stockage, de la manutention des matières premières. Tient généralement les documents administratifs correspondants.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Chef d'équipe (industrie de l'amiante-ciment, fabrication, entretien et parc).		
3	1	220
DÉSIGNATION : Chef de centrale (béton prêt à l'emploi). - Agent d'encadrement ou de maîtrise, chargé de la gestion, du fonctionnement, de la sécurité d'une centrale en ce qui concerne la maintenance, les approvisionnements, la fabrication, la livraison, la qualité de la fabrication ainsi que le personnel affecté à la centrale. Assure le suivi des chantiers à approvisionner. Est susceptible d'assurer les fonctions d'agent technique de centrale.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Contremaître de fabrication (béton prêt à l'emploi). - Agent d'encadrement ou de maîtrise, assure les mêmes fonctions que l'agent technique de centrale, chargé également du personnel. Supplée occasionnellement le chef de centrale, dont il peut être l'adjoint.		

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT	
3	1	220	DÉSIGNATION : <u>Surveillant de carrière (craie)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise qui, en fonction des indications journalières fournies par le laboratoire de l'usine, surveille les décapages et les purges ; oriente et coordonne l'extraction et les mélanges des produits bruts de carrière pour tenir constamment leurs caractéristiques au niveau de la norme établie, en matière de blancheur notamment.
3	1	220	DÉSIGNATION : <u>Contremaître de fabrication 1^{er} échelon (industrie du béton)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux de fabrication sous les ordres de l'employeur, ou de son représentant, ou d'un agent d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure.
3	1	220	DÉSIGNATION : <u>Chef de parc (industrie du béton)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de la réception, du stockage, de la manutention, du chargement des produits finis ainsi que, éventuellement, de la réception, du stockage et de la manutention des matières premières ; tient généralement les documents administratifs correspondants.
3	1	220	DÉSIGNATION : <u>Chef d'équipe 1^{er} échelon (industrie des granulats)</u> .
3	1	220	DÉSIGNATION : <u>Contremaître (marbrerie funéraire)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, ayant une parfaite connaissance du métier, chargé d'organiser le travail du personnel placé sous ses ordres et d'en surveiller la bonne exécution.
3	1	220	DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 1^{er} échelon (pierre, marbre, granit)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, chargé de faire exécuter les directives données par le chef d'atelier dans les établissements importants. Peut travailler manuellement avec ses hommes.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Technicien d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre)</u> . - Défini comme le technicien exerçant en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique ou d'électronique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 2.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Chef de quai ou d'expédition ou de cour 2^e échelon</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, chargé des mêmes types de tâches que le chef de quai, d'expédition ou de cour 1 ^{er} échelon, exerçant sa responsabilité soit directement soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe. Peut être appelé à apporter les adaptations nécessaires dans l'accomplissement des travaux qui lui sont confiés.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Chef d'équipe (industrie de l'amiante-ciment, fabrication et entretien)</u> .
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Chef de pompage et de manutention (béton prêt à l'emploi)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, assure la gestion, le contrôle et l'entretien d'un parc de pompes, tapis ou trémies. Est chargé du conseil à la clientèle pour la définition du matériel de manutention à utiliser et sa mise en œuvre.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Contremaître de fabrication 2^e échelon (industrie du béton)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux de fabrication délicats ou mettant en œuvre des matériels complexes, sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou d'agent d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 1^{er} échelon (industrie du béton)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux d'entretien et de construction de matériels, sous les ordres de l'employeur, de son représentant ou d'agents d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Chef de dépôt (industrie du béton)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de la tenue complète d'un dépôt indépendant. Assure la réception, le stockage, la manutention et le chargement des produits ainsi que toutes opérations administratives correspondantes et les relations courantes avec la clientèle qui y sont liées.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 1^{er} échelon (industrie des granulats)</u> .
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Chef d'équipe 2^e échelon (industrie des granulats)</u> .
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Chef de carrière 1^{er} échelon (industrie des granulats)</u> .
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Commis principal (marbrerie funéraire)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, secondant le chef d'entreprise, le remplaçant occasionnellement en assurant la bonne marche de l'entreprise et/ou d'un établissement, suivant les instructions reçues.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Contremaître de fabrication 2^e échelon (pierre, marbre, granit)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, mêmes fonctions que le contremaître de fabrication 1 ^{er} échelon mais dans une usine ou une taillerie importante. A sous ses ordres un ou plusieurs contremaîtres de fabrication 1 ^{er} échelon.
3	2	240	DÉSIGNATION : <u>Contremaître de production 2^e échelon (pierre, marbre, granit)</u> . - Agent d'encadrement ou de maîtrise, exerçant les mêmes fonctions que le contremaître de production 1 ^{er} échelon mais dans plusieurs carrières. A un ou plusieurs contremaîtres de production 1 ^{er} échelon sous ses ordres.

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
3	2	240
DÉSIGNATION : <u>Contremaître de fabrication 1^{er} échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u>		
3	2	240
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 1^{er} échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u>		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Technicien d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u> - Défini comme le technicien exerçant, en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 3.		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Contremaître (industrie de l'amiante-ciment : fabrication, entretien et parc).</u>		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Chef d'exploitation (béton prêt à l'emploi).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise, encadre, coordonne et contrôle le travail de plusieurs chefs de centrale. Prospecte éventuellement la clientèle. Est susceptible d'assurer les fonctions de chef de centrale.		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 2^e échelon (industrie du béton).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux d'entretien et de construction de matériels plus complexes sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou d'agent d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure. Exerce sa responsabilité par l'intermédiaire des chefs d'équipe ou de contremaître 1 ^{er} échelon.		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 2^e échelon (industrie des granulats).</u>		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Commis-gérant (marbrerie funéraire).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise, assurant la gestion d'un établissement ou d'une succursale suivant les directives de son employeur.		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 2^e échelon (pierre, marbre, granit).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise, doit avoir au moins un contremaître d'entretien 1 ^{er} échelon sous ses ordres.		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Contremaître de fabrication 2^e échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u>		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 2^e échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u>		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Technicien d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u> - Défini comme le technicien exerçant en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique ou d'électronique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 4.		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Contremaître (industrie de l'amiante-ciment : entretien et fabrication).</u>		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Chef de fabrication (industrie du béton).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise centralisant sous les ordres de l'employeur ou de son représentant la direction de l'ensemble de la fabrication, assumant la responsabilité de cette fabrication, ayant sous ses ordres au moins un contremaître.		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Chef d'entretien (industrie du béton).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, de l'ensemble des travaux d'entretien et éventuellement des travaux de construction de matériel, et ayant sous ses ordres au moins un contremaître.		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 3^e échelon (industrie des granulats).</u>		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Chef de carrière 2^e échelon (industrie des granulats).</u>		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Contremaître de fabrication 3^e échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u>		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Contremaître d'entretien 3^e échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).</u>		
4	1	300
DÉSIGNATION : <u>Chef d'atelier (industrie de l'amiante-ciment : fabrication et entretien).</u>		
4	1	300
DÉSIGNATION : <u>Chef d'atelier d'entretien (industrie des granulats).</u>		
4	1	300
DÉSIGNATION : <u>Chef de carrière 3^e échelon (industrie des granulats).</u>		
4	1	300
DÉSIGNATION : <u>Chef d'atelier d'entretien (pierre, marbre, granit).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise assurant, dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, le fonctionnement et la bonne marche d'un atelier d'entretien. Assure la construction ou la réparation du matériel de l'entreprise. A un ou plusieurs contremaîtres d'entretien sous ses ordres.		
4	1	300
DÉSIGNATION : <u>Chef de carrière (pierre, marbre, granit).</u> - Agent d'encadrement ou de maîtrise assurant, dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, le fonctionnement et la bonne marche de plusieurs carrières. A un ou plusieurs contremaîtres de production sous ses ordres.		

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
4	1	300
DÉSIGNATION : Chef d'atelier de fabrication 1 ^{er} échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).		
4	1	300
DÉSIGNATION : Chef d'atelier d'entretien 1 ^{er} échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).		
4	2	320
DÉSIGNATION : Chef d'atelier de fabrication 2 ^e échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).		
4	2	320
DÉSIGNATION : Chef d'atelier d'entretien 2 ^e échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre).		
4	3	340
DÉSIGNATION : Chef de fabrication (industrie de l'amiante-ciment).		
4	3	340
DÉSIGNATION : Chef de fabrication (industrie du plâtre et des produits en plâtre).		
4	3	340
DÉSIGNATION : Chef d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre).		

FILIÈRE 11 : SERVICES GÉNÉRAUX.

NIVEAU	DEGRÉ	CŒFFICIENT
1	2	140
DÉSIGNATION : <u>Employé des services généraux.</u> - Personnel effectuant des tâches de nettoyage, de gardiennage, d'orientation de visiteurs, de liaison, de distribution ou d'expédition interne ou externe (courrier, échantillons, envois divers). Selon la taille et la structure de l'entreprise ou de l'établissement, assure l'une ou l'autre de ces tâches, ou plusieurs d'entre elles. Peut participer à l'exécution de tâches administratives simples (archivage, tri du courrier, etc.).		
2	1	160
DÉSIGNATION : <u>Hôtesse d'accueil.</u> - Personnel d'accueil qualifié, chargé de recevoir, renseigner et orienter les visiteurs. Peut exécuter en outre des tâches administratives.		
2	2	170
DÉSIGNATION : <u>Chauffeur de direction.</u> - Personnel assurant en voiture le transport de personnes de l'entreprise et/ou de leurs visiteurs. Peut également exécuter des liaisons (courrier, échantillons, envois divers) à l'aide de ce véhicule.		
2	4	200
DÉSIGNATION : <u>Auxiliaire médical.</u> - Assiste le médecin du travail dans le déroulement des examens médicaux et dans le domaine administratif (rendez-vous, dactylographie, etc.).		
3	3	240
DÉSIGNATION : <u>Animateur 1^{er} échelon.</u> - Technicien, salarié de l'entreprise, ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances lui permettant d'assurer un enseignement et une mise en œuvre de formations techniques dans sa spécialité sous le contrôle et avec l'assistance d'un animateur plus qualifié. Il établit les documents relatifs à l'exécution de son travail suivant instructions reçues. Il anime les stages. A cette occasion, il assure l'encadrement des stagiaires et veille au respect des consignes de sécurité. Il exerce ses fonctions de façon sédentaire.		
3	3	260
DÉSIGNATION : <u>Animateur 2^e échelon.</u> - Technicien, salarié de l'entreprise, ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances et ayant reçu une formation pédagogique adéquate lui permettant d'assurer un enseignement et une mise en œuvre de formation techniques dans sa spécialité, et participe à l'élaboration et à la diffusion des programmes de formation qu'il enseigne. Il anime les stages qui lui sont confiés. A cette occasion, il assure l'encadrement des stagiaires et veille au respect des consignes de sécurité. Il exerce ses fonctions de façon sédentaire ou itinérante.		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Infirmier.</u> - Diplômé d'État, assiste le médecin du travail dans le domaine médical et administratif ; donne les premiers soins aux personnes blessées ou tombées malades et les oriente, éventuellement, vers les cliniques et hôpitaux.		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Assistante sociale.</u> - Assure sous sa responsabilité l'étude des problèmes sociaux individuels du personnel et prend pour ce faire tous les contacts nécessaires pour leurs résolution.		
3	4	280
DÉSIGNATION : <u>Agent de sécurité.</u> - Agit comme conseil auprès de la hiérarchie en vue de l'application de la législation en matière d'hygiène et de sécurité et des directives de sécurité qui lui sont transmises. Propose toute mesure propre à assurer l'amélioration de la sécurité du travail dans l'entreprise.		
4	1	300
DÉSIGNATION : <u>Animateur 3^e échelon.</u> - Technicien, salarié de l'entreprise, ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalant à un B.T.S. ou un D.U.T. et reçu une formation pédagogique adéquate. Il assure l'enseignement et la mise en œuvre de formations techniques dans sa spécialité. Il participe à l'élaboration et à la diffusion des programmes de formation qu'il enseigne. Il anime les stages qui lui sont confiés. A cette occasion, il assure l'encadrement des stagiaires et veille au respect des consignes de sécurité. Il exerce ses fonctions de façon sédentaire ou itinérante.		

FILIÈRE 12 : MÉTHODES - EXPLOITATION.

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT
2	3	185
DÉSIGNATION : Agent méthodes 1^{er} échelon. - Effectue des analyses de tâches simples sur instructions précises (décomposition d'opérations, chronométrages...) et établit les documents résultant de ces observations.		
2	4	200
DÉSIGNATION : Agent méthodes 2^e échelon. - Est chargé d'observer le poste de travail et d'en relever les données caractéristiques. Il effectue les analyses nécessaires et établit les documents résultant de ces observations.		
3	1	220
DÉSIGNATION : Agent méthodes 3^e échelon. - Effectue les mêmes tâches que le poste précédent. Est chargé également d'établir une synthèse des résultats obtenus au cours des observations. Est amené à collaborer aux travaux d'analyse critique et peut participer à la mise au point de nouveaux modes opératoires.		
3	3	260
DÉSIGNATION : Technicien méthodes. - Effectue des tâches nécessitant de sa part le choix de la méthode à employer, une certaine autonomie dans la recherche des éléments, un contrôle par regroupements des informations qu'on lui fournit, une analyse des résultats obtenus, la rédaction d'un rapport de synthèse, la suggestion de solutions d'améliorations découlant de ses observations. Est amené à participer aux études d'amélioration des procédés de fabrication. Assure, éventuellement, la coordination de personnes de qualification moindre.		
3	4	280
DÉSIGNATION : Technicien projeteur méthodes. - À partir des données observées, des analyses, des synthèses et des suggestions faites par l'agent ou le technicien méthodes, à partir des rapports de production : effectue la synthèse de tous les éléments de provenances diverses dans le cadre d'une étude pour mettre en valeur les améliorations susceptibles d'apporter un gain de productivité (circuits, procédés, matières), propose des méthodes de suivi de la gestion de la production et participe à l'élaboration des documents nécessaires à ce suivi. Peut être amené à établir, sous la conduite d'un cadre, les projets d'implantation de matériel de fabrication et de circuits des produits.		

Article 2

Les appointements minimaux pour une durée de travail hebdomadaire de quarante heures relatifs à chacun des emplois sont le produit de la valeur du point par le coefficient de hiérarchie correspondant à cet emploi.

Dans ces minimaux sont compris les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, des libéralités à caractère aléatoire et des véritables primes de productivité telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955 ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes et allouées dans les conditions en vigueur à la date de la signature de ladite annexe.

Article 3 - Révision éventuelle de la présente annexe.

Ce barème sera révisé à tout moment par la volonté elle-même des parties si des modifications intervenaient dans les conditions économiques actuelles ou simplement afin de relever le pouvoir d'achat des collaborateurs.

Article 4 - Date d'entrée en vigueur.

La présente annexe entrera en vigueur le 1^{er} avril 1958.