

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE 1955-04-22

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE RELATIVE AUX CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX.

En vigueur le 1^{er} mai 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 :	Salaire et clauses accessoires	10
ARTICLE 5 BIS :	Promotion	13
ARTICLE 6 :	Apprentissage et formation professionnelle	13
ARTICLE 7 :	Commission d'interprétation de la convention	14
ARTICLE 8 :	Commission de conciliation	14
ARTICLE 9 :	Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision	14
ARTICLE 10 :	Dispositions diverses	14
	Annexe 1 : Classification professionnelle des ETAM	15
	Annexe 2 : Filières	18

CHAMP D'APPLICATION

Article 1 Dernière modification : M(Avenant 1961-01-10 étendu par arrêté du 5 mars 1964 JONC 12 mars 1964) - Champ d'application.

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

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

Elle règle les conditions de travail des ouvriers occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités économiques (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 : La rubrique 321-3 : Taille d'ardoise.

Dans le sous-groupe 324 : Fabrication de plâtre, les usines rattachées à des sociétés appliquent déjà la convention collective de l'industrie du ciment.

Groupe 325 : Fabrication de chaux et ciments.

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 ;

– aux salariés exerçant des métiers ressortissant à d'autres professions, tels que mécaniciens, électriciens, menuisiers, maçons, plombiers, couvreurs, soudeurs, etc., mais employés dans l'industrie qui fait l'objet de la présente convention, étant entendu que leurs salaires ne pourront être inférieurs à ceux de la classification résultant des accords ou conventions de leur profession ou industrie d'origine.

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 1er du code du travail.

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

Elle règle les conditions de travail des ouvriers 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 travailleur, 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 salariés 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 ouvriers 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 salariés des dites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, des autorisations d'absence non rémunérée seront accordées pour assister aux réunions des dites commissions sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés ;

d) Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe c ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci.

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° 13 1979-01-25 étendu par arrêté du 28 mai 1979 JONC 27 juin 1979)

- 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.(1)

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'embauchage signée par le patron et par le salarié, 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, la catégorie à laquelle il est affecté, son coefficient hiérarchique et sa rémunération horaire de base.

En ce qui concerne 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 entraînant une modification de classification fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

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

Paragraphe 2 : Période d'essai.(2)

La durée de la période d'essai est fixée à une semaine de travail effectif, sauf nécessité technique ;

cette dérogation devra au préalable être précisée.

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

Paragraphe 3 : Rupture du contrat et préavis ou délai-congé.(2)

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé, sauf cas de faute grave, sera la suivante :

a) Jusqu'à trois mois de présence, préavis réciproque de trois jours ;

b) De trois à six mois de présence, préavis réciproque d'une semaine ;

c) Après six mois de présence, le délai de préavis sera d'un mois en cas de licenciement par l'employeur, d'une semaine seulement si le salarié prend l'initiative de la rupture du contrat.

Le délai de préavis prend effet :

– de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception obligatoire s'il s'agit d'un licenciement par l'employeur ;

– de la date de la signification, si la rupture du contrat est décidée par le salarié.

Lorsque le préavis n'est pas observé par l'une des parties, celle-ci doit à l'autre partie une indemnité correspondant au nombre de journées du préavis qui n'auront pas été travaillées... Le taux applicable sera égal pour les ouvriers rémunérés à l'heure, au salaire horaire effectif et, pour ceux rémunérés au rendement, au salaire horaire moyen réalisé pendant la dernière quinzaine précédant le préavis.

En cas de licenciement, et lorsque le quart du préavis aura été exécuté, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, les ouvriers seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail :

a) Dans le premier cas (jusqu'à trois mois de présence), pendant deux heures au total, au gré de l'ouvrier ;

b) Dans les deuxième et troisième cas, pendant un total maximal de douze heures réparties d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, six heures au gré de l'ouvrier et six heures au gré de l'employeur ; ces heures sont au moins groupées par deux heures ; elles peuvent être entièrement groupées si les parties y consentent.

Les heures ainsi perdues pour recherche d'emploi seront payées sur la base du salaire effectif, sauf en cas de départ volontaire.

(1) Clause étendue dans la mesure où elle n'est pas en contradiction avec les dispositions de l'article L. 321-1 et de l'article R. 321-1 du code du travail.

(2) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Paragraphe 4 : Indemnité de congédiement.

[*Paragraphe exclu de l'extension par arrêté du 9 août 1967*]

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 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.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, le salarié aura droit à être réembauché à la fin de sa maladie sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Lors de son réembauchage, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

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 ou, dans les établissements n'occupant pas plus de dix salariés, par un salarié de son choix sous réserve que ce dernier remplisse les conditions déterminées par la loi pour exercer les fonctions de délégué du personnel.

b) Licenciements collectifs :

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

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 d'un an (deux ans après douze mois de présence.).

Paragraphe 7 : Service militaire et autres obligations militaires.

a) Service militaire :

Conformément à l'article 25 a modifié du livre 1^{er} du code du travail (1), lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, l'ouvrier 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.

L'ouvrier qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant dans la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre

dans laquelle l'ouvrier a fait connaître son intention de reprendre son emploi. L'ouvrier réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Ces dispositions sont applicables, lors de leur renvoi dans leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux, et aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers.

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 ses obligations militaires (périodes de préorientation militaire, périodes de réserve, etc.).

Article 3 Dernière modification : M(Avenant n° 13 1979-01-25 étendu par arrêté du 28 mai 1979 JONC 27 juin 1979) - Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis.

Paragraphe 1 : Embauchage (modifié par avenant n° 13).

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'embauchage signée par le patron et par le salarié, 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, la catégorie à laquelle il est affecté, son coefficient hiérarchique et sa rémunération horaire de base.

En ce qui concerne 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 entraînant une modification de classification fera l'objet d'une nouvelle notification par écrit.

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

Paragraphe 2 : Période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée à une semaine de travail effectif, sauf nécessité technique ;

cette dérogation devra au préalable être précisée.

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

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

En cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai-congé, sauf cas de faute grave, sera la suivante :

a) Jusqu'à trois mois de présence, préavis réciproque de trois jours ;

b) De trois à six mois de présence, préavis réciproque d'une semaine ;

c) Après six mois de présence, le délai de préavis sera d'un mois en cas de licenciement par l'employeur, d'une semaine seulement si le salarié prend l'initiative de la rupture du contrat.

(1) Devenu l'article L. 122-18 du nouveau code du travail.

Le délai de préavis prend effet :
– de la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception obligatoire s'il s'agit d'un licenciement par l'employeur ;
– de la date de la signification, si la rupture du contrat est décidée par le salarié.

Lorsque le préavis n'est pas observé par l'une des parties, celle-ci doit à l'autre partie une indemnité correspondant au nombre de journées du préavis qui n'auront pas été travaillées. [*Elle sera calculée en prenant pour base un horaire hebdomadaire maximal de 40 heures*] (1). Le taux applicable sera égal pour les ouvriers rémunérés à l'heure, au salaire horaire effectif et, pour ceux rémunérés au rendement, au salaire horaire moyen réalisé pendant la dernière quinzaine précédant le préavis.

En cas de licenciement, et lorsque le quart du préavis aura été exécuté, l'ouvrier qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra quitter l'établissement avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, les ouvriers seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail :

a) Dans le premier cas (jusqu'à trois mois de présence), pendant deux heures au total, au gré de l'ouvrier ;

b) Dans les deuxième et troisième cas, pendant un total maximal de douze heures réparties d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, six heures au gré de l'ouvrier et six heures au gré de l'employeur ; ces heures sont au moins groupées par deux heures ; elles peuvent être entièrement groupées si les parties y consentent.

Les heures ainsi perdues pour recherche d'emploi seront payées sur la base du salaire effectif, sauf en cas de départ volontaire.

[*Paragraphe 4 : Indemnité de congédiement.*](1) (2)

[*Lorsqu'un ouvrier ayant plus de dix années de services, consécutifs ou non, dans une entreprise, sera licencié, une indemnité de congédiement, distincte du préavis, lui sera accordée.

Elle sera calculée sur la base de 50 heures de salaire, plus 10 heures par année d'ancienneté dans l'entreprise, à compter du début de la onzième année.

Elle sera majorée de 10 % lorsque l'ouvrier licencié a plus de cinquante ans et de 20 % lorsqu'il a plus de soixante ans.

Son plafond, y compris ces majorations, ne dépassera pas 200 heures.

Elle n'est pas due lorsque l'ouvrier a dépassé l'âge normal de la retraite actuellement fixé à soixante-cinq ans :

– lorsque le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave ;

– lorsqu'il s'agit d'un licenciement collectif résultant de la réduction ou de la cessation d'activité de l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité sera établi sur la base de la moyenne horaire des deux dernières périodes de paie.*] (1)

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 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.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, le salarié aura droit à être réembauché à la fin de sa maladie sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise.

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

Lors de son réembauchage, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

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 ou, dans les établissements n'occupant pas plus de dix salariés, par un salarié de son choix sous réserve que ce dernier remplisse les conditions déterminées par la loi pour exercer les fonctions de délégué du personnel.

b) Licenciements collectifs :

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

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 d'un an (deux ans après douze mois de présence.).

Paragraphe 7 : Service militaire et autres obligations militaires.

a) Service militaire :

Conformément à l'article 25 a modifié du livre 1er du code du travail (3), lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal, au plus tard dans le mois suivant celle-ci, l'ouvrier qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avvertir son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'ouvrier qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant dans la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle l'ouvrier a fait connaître son intention de reprendre son emploi. L'ouvrier réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Le droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservé à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de la durée légale de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

Ces dispositions sont applicables, lors de leur renvoi dans

(1) Dispositions exclues de l'extension par arrêté du 9 août 1967 JONC 26 août 1967.

(2) Voir également l'avenant n° 11 du 24 avril 1974.

(3) Devenu l'article L. 122-18 du nouveau code du travail

leurs foyers, aux jeunes gens qui, ayant accompli leur service militaire légal, ont été maintenus sous les drapeaux, et aux jeunes gens qui, ayant cessé d'être aptes après leur incorporation, ont été classés réformés temporaires ou réformés définitifs et renvoyés dans leurs foyers.

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 ses obligations militaires (périodes de préorientation militaire, périodes de réserve, etc.).

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ŒUVRES SOCIALES DE L'ENTREPRISE

Article 4 Dernière modification : M(Avenant n° 5 1966-05-03 étendu par arrêté du 9 août 1967 JONC 26 août 1967)
- Représentation du personnel et œuvres sociales de l'entreprise.

Paragraphe 1 : délégués et comités d'entreprise.

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

Dans les établissements n'occupant pas plus de dix salariés, tout membre du personnel pourra toujours se faire assister auprès de l'employeur par un salarié de son choix, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions déterminées par la loi pour exercer les fonctions de délégué du personnel.

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.

Les anciens représentants du personnel, pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat, et les candidats aux fonctions de membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel présentés au premier tour par les

organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois, bénéficieront, en ce qui concerne le licenciement, des mêmes protections que les représentants élus.

Pour exercer leurs fonctions de représentants du personnel et conformément à la loi, les intéressés disposeront d'un nombre d'heures payées dans les limites d'une durée qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne pourra excéder quinze heures par mois pour les délégués du personnel, vingt heures pour les membres du comité d'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.

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL ET ŒUVRES SOCIALES DE L'ENTREPRISE

Article 5 Dernière modification : M(Avenant n° 13 1979-01-25 étendu par arrêté du 28 mai 1979 JONC 27 juin 1979)
- Salaires et clauses accessoires.

Paragraphe 1 : salaire de qualification. (*Complété par les dispositions de l'avenant du 23 janvier 1992*).

Le salaire de qualification de chacun des salariés des industries qui font l'objet de la présente convention est constitué par le produit des deux éléments suivants :

a) Salaire minimum professionnel :

Le salaire minimum professionnel servant de base au calcul des salaires de qualification est fixé par branche, nationalement ou par région, dans les annexes à la présente convention.

b) Classification et hiérarchie professionnelles :

La classification générale en catégories est annexée à la présente convention.

La hiérarchie professionnelle exprimée en coefficients figure en annexe à la présente convention.

La classification et la hiérarchie professionnelles sont établies sur le plan professionnel et national.

Les définitions indiquées par cette classification servent de point de repère pour classer les tâches qui n'y figurent pas.

Paragraphe 2 : garantie du salaire de qualification.

Le salaire horaire de qualification correspondant à la catégorie, échelon ou emploi, et à la zone considérée, est garanti à tout salarié.

Paragraphe 3 : travaux à tâche, aux pièces ou au rendement.

Le prix des travaux à tâche ou aux pièces doit être calculé de telle sorte qu'il procure au salarié moyen travaillant normalement un gain supérieur à celui des salariés à l'heure de

la même catégorie.

Le pourcentage de gain supplémentaire est fixé par profession et par région.

Pour le travail au rendement individuel ou collectif, il sera établi des normes correspondant au rendement que peut atteindre un salarié d'habileté moyenne travaillant normalement.

Ces normes seront établies par entreprise par accord entre l'employeur et le personnel intéressé assisté du délégué qualifié du personnel lorsqu'il en existe, en se basant, lorsque c'est possible, sur le rendement atteint antérieurement par les salariés ayant travaillé dans les conditions précitées.

Au cas de pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux à tâche, aux pièces ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), le salaire payé ne pourra descendre au-dessous de celui du salaire horaire minimum de sa catégorie.

Pendant cette interruption, le salarié pourra être occupé à d'autres travaux.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la cause de perte de temps entraîne l'arrêt du travail de l'établissement.

Les barèmes de primes au rendement devront être établis de façon que le ou les salariés intéressés puissent se rendre compte du gain réalisé.

Paragraphe 4 : 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 suspension.

Paragraphe 5 : indemnité d'outillage et fourniture de vêtements de protection et de travail.

Dans le cas où l'ouvrier est appelé à fournir son outillage, l'entreprise devra l'en dédommager.

Dans le cadre de chaque entreprise, seront également déterminées les conditions dans lesquelles seront mis à la disposition du personnel les vêtements de protection rendus nécessaires par l'exercice du métier.

De plus, en vue de la distribution des vêtements de travail, dans chaque entreprise seront déterminés les postes qui entraînent une usure ou une salissure anormale des vêtements.

Paragraphe 6 : salariés à capacité professionnelle limitée.

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

À défaut, les dispositions de l'arrêté du 26 mai 1945 seront appliquées (abattement de 10 % appliqué dans la limite du dixième de l'effectif).

Paragraphe 7 : 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 catégories d'emploi sont identiques.

Paragraphe 8 : 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 d'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 cinquante 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.

Paragraphe 9 : mutations provisoires d'emploi.

Le salaire est attaché à la fonction exercée.

Toutefois, si, pour des raisons imprévues d'ordre technique ou pour éviter une mise en chômage, la direction est amenée à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi.

Si le changement d'affectation vise le salarié d'une équipe, il sera tenu compte de l'ancienneté dans le choix de ce salarié.

Si l'affectation provisoire se transforme en affectation définitive, le contrat initial se trouve rompu du fait de l'employeur en cas de non-acceptation par le salarié.

Ce dernier bénéficiera alors d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Si l'employeur affecte un ouvrier à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, cet ouvrier percevra, pendant ce temps, le salaire de ladite catégorie.

Paragraphe 10 : 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. La durée d'une affectation provisoire ne peut dépasser trois mois.

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.

Paragraphe 11 : congés.

a) Congés annuels payés :

Les congés annuels sont accordés au personnel, conformément aux prescriptions légales, sous réserve des dispositions plus favorables définies ci-dessous.

Pour la détermination des droits à congés, sont prises en considération les périodes de travail effectif auxquelles sont assimilées seulement les périodes de congés payés, de repos des femmes en couches, celles d'absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail (dans la limite d'un an), ainsi que celles pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à un titre quelconque.

La durée du congé sera calculée à raison de deux jours par mois de travail effectif ou période assimilée, selon les dispositions légales rappelées ci-dessus, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il en résulte un supplément d'une demi-journée de congé par mois de travail effectif ou période assimilée. Le supplément ne sera accordé qu'au personnel :

- ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;
- qui sera effectivement rentré du congé précédent à la date prévue ;

– et qui, en outre, justifiera n'avoir eu durant la période de référence, indépendamment des périodes assimilées par la loi à un travail effectif, aucune absence pour motif autre que les cas suivants :

- absences autorisées pour l'exercice du droit syndical, par application de l'article 2 de la présente convention ;
- service militaire ou période de réserve ;
- absences autorisées des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, par application de l'article 4 de la convention ;
- absences ayant l'accord de l'employeur et non prolongées sans nouvel accord ;
- maladie ou accident du salarié reconnu médicalement ;
- empêchement grave par maladie de moins de quarante-huit heures du salarié ;
- empêchement grave par cas fortuit ou de force majeure dont l'employeur devra être avisé normalement dans le cours de la première journée d'absence et, à la limite, le lendemain.

L'indemnité de congé est alors égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin-31 mai). Toutefois, l'indemnité ainsi calculée ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant sa période de congé, compte tenu à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

L'avantage ainsi accordé, dans les conditions ci-dessus, inclut tous les suppléments de congés légaux ou conventionnels existants, notamment les suppléments accordés pour ancienneté et pour charges de famille.

Cependant, pour tenir compte de l'ancienneté, les ouvriers totalisant au moins vingt ans de services dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours à compter de vingt-cinq ans et trois jours à compter de trente ans d'ancienneté.

Il est entendu que les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Si de nouveaux avantages légaux venaient à être institués, ils ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les dispositions du présent accord.

Mais en cas d'absence pour tous autres motifs que ceux énumérés ci-dessus ou en cas de départ volontaire ou de licenciement pour faute grave, le calcul de la durée du congé sera effectué sur la base de un jour et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, l'indemnité compensatrice restant alors égale au seizième de la rémunération totale définie plus haut.

La période des congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les dates de fermeture ou les ordres de départs en congés par roulement sont fixés par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés.

L'ordre de départ est communiqué à chaque ayant droit dès que possible et en tout cas un mois au moins avant son départ.

En cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines et doit se situer durant la période qui va du 1^{er} mai au 31 octobre, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles de la profession ou de l'entreprise.

Lorsqu'une période de congés comporte un jour férié tombant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme

jour ouvrable et donnera lieu à rémunération au titre du congé, sans que celui-ci soit prolongé.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque la direction l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé, en tout ou partie, durant la période d'arrêt.

L'employeur devra s'efforcer d'occuper les ouvriers dont le congé serait inférieur à la période de fermeture ; à défaut et conformément au décret du 12 mars 1951, l'employeur prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

b) Primes de vacances :

Des primes de vacances sont accordées dans les conditions suivantes aux ouvriers ayant, au 31 mai de l'année de référence, au moins un an de présence continue, dans les conditions définies ci-dessous :

- pour un congé de quatre semaines pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre : 20 % de quatre semaines de salaires ;
- pour un congé pris à raison de trois semaines entre le 1^{er} mai et le 31 octobre et une semaine en dehors de cette période : 20 % de trois semaines de salaires plus 25 % d'une semaine de salaires ;
- dans tous les autres cas : 25 % de quatre semaines de salaires.

c) Jours fériés (et fêtes professionnelles ou locales) (1) :

En dehors du 1^{er} mai qui fait l'objet de dispositions légales, l'ouvrier ayant au moins trois mois d'ancienneté qui aura perdu une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou (1) Voir protocole d'accord du 4 juin 1968 et accord de mensualisation du 24 avril 1974 en annexe à la présente convention.

partie d'établissement sera payé, dans la limite de sept jours par an, à partir de l'année 1966.

Ces jours seront choisis dans chaque entreprise au début de chaque année, après consultation du personnel, de telle façon qu'ils soient au mieux répartis sur les quatre trimestres.

Les jours fériés choisis dans l'entreprise qui tomberont dans la période des congés d'un salarié seront payés à la fois au titre du congé (§ a ci-dessus) et au titre du présent paragraphe.

Leur paiement ne sera dû que, si au cours des trois mois précédents, l'ouvrier n'a eu aucune absence, dans les mêmes conditions que celles définies pour l'attribution de la prime de vacances et la quatrième semaine de congés, et notamment s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf si l'absence pendant une de ces deux journées a été autorisée par l'employeur.

Ces jours seront payés à raison de huit heures normales.

Les heures chômées à ce titre ne seront pas considérées comme temps de travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires éventuellement dues au cours de la semaine incluant un jour chômé payé.

d) Congés exceptionnels :

Des autorisations d'absences non rémunérées pourront être accordées aux ouvriers qui en feront la demande, à l'occasion d'événements de famille.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les ouvriers 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 ouvriers 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.

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

Ces jours de congés seront payés à raison de huit heures normales.

e) Congés syndicaux :

En dehors des congés ci-dessus, des autorisations d'absences non rémunérées pourront être accordées au personnel et dans les conditions fixées par la loi du 23 juillet 1957 pour favoriser l'éducation ouvrière et par la loi du 29 décembre 1961 en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs de jeunesse.

Paragraphe 12 : majoration 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 surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires.

Au cas où les heures prévues à l'alinéa précédent ne comprendraient pas de majorations pour heures supplémentaires, elles ne sont majorées que de 75 %.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires.

Paragraphe 13 : heures de récupération et de dérogation.

La récupération des heures de travail perdues collectivement 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.

Paragraphe 14 : 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.

Paragraphe 15 : travail continu.

En dehors de l'horaire normal, comportant deux demi-journées de travail séparées par le repas de midi, le travail peut s'effectuer de façon continue dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce cas, les annexes à la présente convention détermineront les modalités d'application et les conditions de rémunération de ce régime de travail.

Paragraphe 16 : intempéries.

En cas d'intempéries rendant directement impossible la marche de la production, l'employeur s'efforcera d'occuper son personnel à des travaux accessoires rémunérés à son salaire individuel.

À défaut de possibilité d'emploi, le chef d'entreprise décide l'arrêt collectif du travail qui entraîne l'allocation d'une indemnité égale à 75 % du salaire individuel pour le temps perdu au-dessous de quarante heures par semaine ; le temps ainsi indemnisé ne compte pas comme travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires.

Si l'arrêt de travail intervient au début ou en cours de journée, ces indemnités sont payées à partir de la cinquième heure qui suit la décision d'arrêt ; s'il est décidé en fin de journée, elles sont allouées à partir du lendemain ; en tout état de

cause, le délai de carence ne doit pas excéder quatre heures dans une même semaine.

Le temps ainsi indemnisé pourra être récupéré, auquel cas il le sera en heures normales, et en étalant les heures ainsi récupérées sur la plus longue période possible.

Le refus sans raison valable d'exécuter les travaux accessoires prévus au premier alinéa du présent paragraphe expose l'intéressé à la perte du droit à l'indemnité prévue au second.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant la période de morte-saison aux établissements dont l'activité est habituellement interrompue du fait des conditions climatiques.

Des accords interviendront entre les organisations signataires pour la détermination de ces périodes d'interruption qui varient suivant l'altitude, la position géographique, ainsi que la nature de la profession.

Paragraphe 17 : 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 à la semaine, à la quinzaine, à la quinzaine, éventuellement au mois, dans les conditions autorisées par la législation.(1)

Lorsque la paie ne s'effectue pas à la semaine, un acompte sera versé aux ouvriers qui en auront fait la demande.

L'acompte maximum sera évalué d'après le temps de travail effectué l'avant-veille de sa délivrance. Son montant sera arrondi aux 5 francs immédiatement inférieurs à la somme ainsi calculée.

Le bulletin de paie comportera les mentions légales, savoir :

- 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 et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ; pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement des demi-journées de travail ;
- 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 de 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 travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

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

SALAIRES ET CLAUSES ACCESSOIRES

Article 5 Dernière modification : M(Avenant n° 13 1979-01-25 étendu par arrêté du 28 mai 1979 JONC 27 juin 1979) - Salaires et clauses accessoires.

Paragraphe 1 : salaire de qualification. ([*Complété par les dispositions de l'avenant du 23 janvier 1992*]).

Le salaire de qualification de chacun des salariés des industries qui font l'objet de la présente convention est constitué par le produit des deux éléments suivants :

a) Salaire minimum professionnel :

Le salaire minimum professionnel servant de base au calcul des salaires de qualification est fixé par branche, nationalement ou par région, dans les annexes à la présente convention.

b) Classification et hiérarchie professionnelles :

La classification générale en catégories est annexée à la présente convention.

La hiérarchie professionnelle exprimée en coefficients figure en annexe à la présente convention.

La classification et la hiérarchie professionnelles sont établies sur le plan professionnel et national.

Les définitions indiquées par cette classification servent de point de repère pour classer les tâches qui n'y figurent pas.

Paragraphe 2 : garantie du salaire de qualification.

Le salaire horaire de qualification correspondant à la catégorie, échelon ou emploi, et à la zone considérée, est garanti à tout salarié.

Paragraphe 3 : travaux à tâche, aux pièces ou au rendement.

Le prix des travaux à tâche ou aux pièces doit être calculé de telle sorte qu'il procure au salarié moyen travaillant normalement un gain supérieur à celui des salariés à l'heure de la même catégorie.

Le pourcentage de gain supplémentaire est fixé par profession et par région.

Pour le travail au rendement individuel ou collectif, il sera établi des normes correspondant au rendement que peut atteindre un salarié d'habileté moyenne travaillant normalement.

Ces normes seront établies par entreprise par accord entre l'employeur et le personnel intéressé assisté du délégué qualifié du personnel lorsqu'il en existe, en se basant, lorsque c'est possible, sur le rendement atteint antérieurement par les salariés ayant travaillé dans les conditions précitées.

Au cas de pertes de temps dues à une cause indépendante de la volonté du salarié pendant l'exécution de travaux à tâche, aux pièces ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces ou de matières, arrêt ou accident de machines, etc.), le salaire payé ne pourra descendre au-dessous de celui du salaire horaire minimum de sa catégorie.

Pendant cette interruption, le salarié pourra être occupé à d'autres travaux.

Toutefois, cette disposition ne s'applique pas dans le cas où la cause de perte de temps entraîne l'arrêt du travail de l'établissement.

Les barèmes de primes au rendement devront être établis de façon que le ou les salariés intéressés puissent se rendre compte du gain réalisé.

Paragraphe 4 : 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 suscep-

tibles 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 suspension.

Paragraphe 5 : indemnité d'outillage et fourniture de vêtements de protection et de travail.

Dans le cas où l'ouvrier est appelé à fournir son outillage, l'entreprise devra l'en dédommager.

Dans le cadre de chaque entreprise, seront également déterminées les conditions dans lesquelles seront mis à la disposition du personnel les vêtements de protection rendus nécessaires par l'exercice du métier.

De plus, en vue de la distribution des vêtements de travail, dans chaque entreprise seront déterminés les postes qui entraînent une usure ou une salissure anormale des vêtements.

Paragraphe 6 : salariés à capacité professionnelle limitée.

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

A défaut, les dispositions de l'arrêté du 26 mai 1945 seront appliquées (abattement de 10 % appliqué dans la limite du dixième de l'effectif).

Paragraphe 7 : 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 catégories d'emploi sont identiques.

Paragraphe 8 : 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 d'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

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

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 cinq cents 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.

Paragraphe 9 : mutations provisoires d'emploi.

Le salaire est attaché à la fonction exercée.

Toutefois, si, pour des raisons imprévues d'ordre technique ou pour éviter une mise en chômage, la direction est amenée à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi.

Si le changement d'affectation vise le salarié d'une équipe, il sera tenu compte de l'ancienneté dans le choix de ce salarié.

Si l'affectation provisoire se transforme en affectation définitive, le contrat initial se trouve rompu du fait de l'employeur en cas de non-acceptation par le salarié.

Ce dernier bénéficiera alors d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Si l'employeur affecte un ouvrier à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, cet ouvrier percevra, pendant ce temps, le salaire de ladite catégorie.

Paragraphe 10 : 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. La durée d'une affectation provisoire ne peut dépasser trois mois.

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.

Paragraphe 11 : congés.

a) Congés annuels payés :

Les congés annuels sont accordés au personnel, conformément aux prescriptions légales, sous réserve des dispositions plus favorables définies ci-dessous.

Pour la détermination des droits à congés, sont prises en considération les périodes de travail effectif auxquelles sont assimilées seulement les périodes de congés payés, de repos des femmes en couches, celles d'absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail (dans la limite d'un an), ainsi que celles pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à un titre quelconque.

La durée du congé sera calculée à raison de deux jours par mois de travail effectif ou période assimilée, selon les dispositions légales rappelées ci-dessus, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder vingt-quatre jours ouvrables.

Il résulte un supplément d'une demi-journée de congé par mois de travail effectif ou période assimilée. Le supplément ne sera accordé qu'au personnel :

- ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ;

- qui sera effectivement rentré du congé précédent à la date prévue ;

- et qui, en outre, justifiera n'avoir eu durant la période de référence, indépendamment des périodes assimilées par la loi à un travail effectif, aucune absence pour motif autre que les cas suivants :

- absences autorisées pour l'exercice du droit syndical, par application de l'article 2 de la présente convention ;

- service militaire ou période de réserve ;

- absences autorisées des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, par application de l'article 4 de la convention ;

- absences ayant l'accord de l'employeur et non prolongées sans nouvel accord ;

- maladie ou accident du salarié reconnu médicalement ;

- empêchement grave par maladie de moins de quarante-huit heures du salarié ;

- empêchement grave par cas fortuit ou de force majeure dont l'employeur devra être avisé normalement dans le cours de la première journée d'absence et, à la limite, le lendemain.

L'indemnité de congé est alors égale au douzième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin-31 mai). Toutefois, l'indemnité ainsi calculée ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant sa période de congé, compte tenu à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

L'avantage ainsi accordé, dans les conditions ci-dessus, inclut tous les suppléments de congés légaux ou conventionnels existants, notamment les suppléments accordés pour ancienneté et pour charges de famille.

Cependant, pour tenir compte de l'ancienneté, les ouvriers totalisant au moins vingt ans de services dans l'entreprise bénéficieront d'un supplément d'indemnité égal au montant de l'indemnité correspondant à un jour ouvrable de congé, porté à deux jours à compter de vingt-cinq ans et trois jours à compter de trente ans d'ancienneté.

Il est entendu que les jours correspondant à ce supplément pourront être effectivement pris, en accord avec l'employeur, compte tenu des nécessités de service, à condition qu'ils ne soient pas accolés au congé principal.

Si de nouveaux avantages légaux venaient à être institués, ils ne seraient pris en considération que pour la partie excédant les dispositions du présent accord.

Mais en cas d'absence pour tous autres motifs que ceux énumérés ci-dessus ou en cas de départ volontaire ou de licenciement pour faute grave, le calcul de la durée du congé sera effectué sur la base de un jour et demi par mois de travail effectif ou période assimilée, l'indemnité compensatrice restant alors égale au seizième de la rémunération totale définie plus haut.

La période des congés est fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour effet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Les dates de fermeture ou les ordres de départs en congés par roulement sont fixés par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, du désir des intéressés.

L'ordre de départ est communiqué à chaque ayant droit dès que possible et en tout cas un mois au moins avant son départ.

En cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines et doit se situer durant la période qui va du 1^{er} mai au 31 octobre, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles de la profession ou de l'entreprise.

Lorsqu'une période de congés comporte un jour férié tom-

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

bant un jour de semaine, ce dernier sera considéré comme jour ouvrable et donnera lieu à rémunération au titre du congé, sans que celui-ci soit prolongé.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque la direction l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé, en tout ou partie, durant la période d'arrêt.

L'employeur devra s'efforcer d'occuper les ouvriers dont le congé serait inférieur à la période de fermeture ;

à défaut et conformément au décret du 12 mars 1951, l'employeur prendra toutes dispositions pour que les intéressés bénéficient des allocations de chômage partiel.

b) Primes de vacances :

Des primes de vacances sont accordées dans les conditions suivantes aux ouvriers ayant, au 31 mai de l'année de référence, au moins un an de présence continue, dans les conditions définies ci-dessous :

– pour un congé de quatre semaines pris entre le 1er mai et le 31 octobre : 20 % de quatre semaines de salaires ;

– pour un congé pris à raison de trois semaines entre le 1er mai et le 31 octobre et une semaine en dehors de cette période : 20 % de trois semaines de salaires plus 25 % d'une semaine de salaires ;

– dans tous les autres cas : 25 % de quatre semaines de salaires.

c) Jours fériés (et fêtes professionnelles ou locales) (1) :

En dehors du 1er mai qui fait l'objet de dispositions légales, l'ouvrier ayant au moins trois mois d'ancienneté qui aura perdu une journée de travail du fait du chômage d'un jour férié tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement ou (1) Voir protocole d'accord du 4 juin 1968 et accord de mensualisation du 24 avril 1974 en annexe à la présente convention.

partie d'établissement sera payé, dans la limite de sept jours par an, à partir de l'année 1966.

Ces jours seront choisis dans chaque entreprise au début de chaque année, après consultation du personnel, de telle façon qu'ils soient au mieux répartis sur les quatre trimestres.

Les jours fériés choisis dans l'entreprise qui tomberont dans la période des congés d'un salarié seront payés à la fois au titre du congé (§ a ci-dessus) et au titre du présent paragraphe.

Leur paiement ne sera dû que, si au cours des trois mois précédents, l'ouvrier n'a eu aucune absence, dans les mêmes conditions que celles définies pour l'attribution de la prime de vacances et la quatrième semaine de congés, et notamment s'il a accompli à la fois la dernière journée de travail précédant et la première journée de travail suivant ledit jour férié, sauf si l'absence pendant une de ces deux journées a été autorisée par l'employeur.

Ces jours seront payés à raison de huit heures normales.

Les heures chômées à ce titre ne seront pas considérées comme temps de travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires éventuellement dues au cours de la semaine incluant un jour chômé payé.

d) Congés exceptionnels :

Des autorisations d'absences non rémunérées pourront être accordées aux ouvriers qui en feront la demande, à l'occasion d'événements de famille.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les ouvriers 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 ouvriers 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 jours de congés seront payés à raison de huit heures normales.

e) Congés syndicaux :

En dehors des congés ci-dessus, des autorisations d'absences non rémunérées pourront être accordées au personnel et dans les conditions fixées par la loi du 23 juillet 1957 pour favoriser l'éducation ouvrière et par la loi du 29 décembre 1961 en vue de favoriser la formation de cadres et d'animateurs de jeunesse.

Paragraphe 12 : majoration 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 surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires.

Au cas où les heures prévues à l'alinéa précédent ne comprendraient pas de majorations pour heures supplémentaires, elles ne sont majorées que de 75 %.

Lorsque l'horaire habituel de travail ne comporte pas de travail de nuit, les heures de travail effectuées entre 22 heures et 6 heures exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement afin de faire face à un surcroît d'activité, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 % comprenant les majorations pour heures supplémentaires.

Paragraphe 13 : heures de récupération et de dérogation.

La récupération des heures de travail perdues collectivement 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.

Paragraphe 14 : 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.

Paragraphe 15 : travail continu.

En dehors de l'horaire normal, comportant deux demi-journées de travail séparées par le repas de midi, le travail peut s'effectuer de façon continue dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise.

Dans ce cas, les annexes à la présente convention détermineront les modalités d'application et les conditions de rémunération de ce régime de travail.

Paragraphe 16 : intempéries.

En cas d'intempéries rendant directement impossible la marche de la production, l'employeur s'efforcera d'occuper son personnel à des travaux accessoires rémunérés à son salaire individuel.

À défaut de possibilité d'emploi, le chef d'entreprise décide l'arrêt collectif du travail qui entraîne l'allocation d'une indemnité égale à 75 % du salaire individuel pour le temps perdu au-dessous de quarante heures par semaine ; le temps ainsi indemnisé ne compte pas comme travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires.

Si l'arrêt de travail intervient au début ou en cours de journée, ces indemnités sont payées à partir de la cinquième heure qui suit la décision d'arrêt ; s'il est décidé en fin de journée, elles sont allouées à partir du lendemain ; en tout état de

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

cause, le délai de carence ne doit pas excéder quatre heures dans une même semaine.

Le temps ainsi indemnisé pourra être récupéré, auquel cas il le sera en heures normales, et en étalant les heures ainsi récupérées sur la plus longue période possible.

Le refus sans raison valable d'exécuter les travaux accessoires prévus au premier alinéa du présent paragraphe expose l'intéressé à la perte du droit à l'indemnité prévue au second.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant la période de morte-saison aux établissements dont l'activité est habituellement interrompue du fait des conditions climatiques.

Des accords interviendront entre les organisations signataires pour la détermination de ces périodes d'interruption qui varient suivant l'altitude, la position géographique, ainsi que la nature de la profession.

Paragraphe 17 : 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 à la semaine, à la quatorzaine, à la quinzaine, [*éventuellement au mois, dans les conditions autorisées par la législation*].(1)

Lorsque la paie ne s'effectue pas à la semaine, un acompte sera versé aux ouvriers qui en auront fait la demande.

L'acompte maximum sera évalué d'après le temps de travail effectué l'avant-veille de sa délivrance. Son montant sera arrondi aux 5 francs immédiatement inférieurs à la somme ainsi calculée.

Le bulletin de paie comportera les mentions légales, savoir :
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 et le nombre d'heures de travail auxquels correspond la rémunération versée, en mentionnant séparément, le cas échéant, celles qui sont payées au taux normal et, pour celles qui comportent une majoration au titre des heures supplémentaires, le ou les taux de majoration appliqués et le nombre d'heures correspondant ;

pour les travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale sont calculées sur la base d'un salaire forfaitaire par journée ou demi-journée de travail, la mention des heures de travail sera remplacée par celle des journées et, éventuellement des demi-journées de travail*](1) ;

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 de 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 travailleur correspond bien au montant de la rémunération nette indiquée sur le bulletin de paie.

PROMOTION

Article 5 bis - Promotion.

Les définitions générales des catégories professionnelles et de leurs échelons permettent et facilitent la promotion.

Il est de l'intérêt de la profession, des entreprises et du personnel de favoriser la promotion des salariés, en priorité de ceux des catégories les moins favorisées, afin de rendre possible leur accès à toutes les catégories d'emplois.

La formation professionnelle continue dans le cadre de l'é-

ducation permanente doit être judicieusement utilisée pour faciliter la promotion.

Les entreprises doivent recourir en priorité au personnel présent pour pourvoir les postes vacants ou nouveaux ;

il est souhaitable que les postes à pourvoir soient portés à la connaissance du personnel.

Il est rappelé le rôle dévolu aux représentants du personnel en matière de formation et d'emploi.

APPRENTISSAGE OU FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6 Dernière modification : M(Avenant n° 5 1966-05-03 étendu par arrêté du 9 août 1967 JORF 26 août 1967)

- Apprentissage ou formation professionnelle.

a) Généralités :

On désigne par «apprentis» celui qui est lié par un contrat d'apprentissage à un chef d'entreprise. Il reçoit l'apprentissage dans les conditions définies au paragraphe b ci-après.

Le contrat d'apprentissage sera établi conformément aux dispositions de l'article 3 du livre Ier du code du travail.

Les signataires de la présente convention estiment que l'apprentissage doit comporter une formation d'ensemble alliant une instruction générale sommaire à l'acquisition d'une technique professionnelle théorique et pratique approfondie sanctionnée par un certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

Cette formation peut être donnée soit en école, soit «sur le tas» par des entreprises agréées à cet effet.

En ce qui concerne les industries de carrières et matériaux, les conditions de l'apprentissage sont déterminées pour chacun des métiers par la commission consultative professionnelle des matériaux de construction et produits de carrières instituée par l'arrêté du 22 décembre 1950.

b) Application aux industries de carrières et matériaux :

1° Dans les industries de carrières et matériaux, l'apprentissage est généralement organisé sur le tas, en raison de la dispersion des carrières et de l'importance des matières d'œuvre à rassembler et il est suivi de près par une commission nationale tripartite qui fonctionne sous le contrôle de celle visée au paragraphe précédent ;

2° Au cours de cet apprentissage le souci de la production ne doit pas faire oublier celui de la formation à donner à l'apprenti. Les apprentis peuvent effectuer des travaux utilisables, mais sous réserve que ceux-ci soient utiles à l'accroissement de leurs connaissances et soient sélectionnés selon une progression minutieuse ;

3° Les employeurs s'engagent à ce que la formation technique, physique, théorique et pratique donnée à l'apprenti soit établie en conformité des règles fixées à ce sujet par la commission visée plus haut.

Les employeurs s'engagent à faire donner cette formation par des personnes qualifiées, tant sur le plan technique que sur le plan pédagogique.

Les apprentis devront être préparés aux épreuves des certificats professionnels qui constituent la sanction de l'apprentissage ;

4° Dans les entreprises formant des apprentis, le comité d'entreprise désignera une commission spécialisée, composée de membres compétents et qualifiés de l'entreprise, qui sera chargée de veiller à l'application des dispositions de la présente convention et des dispositions légales en vigueur, ainsi qu'à l'exécution du contrat d'apprentissage.

Dans celles où il n'existe pas de comité d'entreprise, le chef d'entreprise s'adjoindra les délégués du personnel ou, à défaut, toute personne qualifiée pour veiller à l'application des dispositions dont il s'agit ;

5° Les apprentis reçoivent, dès le début de leur formation professionnelle, une indemnité dont le taux, fonction des habitudes locales, est à débattre avec le maître d'apprentissage. Ce taux tient compte du degré de formation de l'apprenti et des pertes de matières ou d'outillage que sa formation entraîne. Il ne peut être inférieur à une proportion du salaire horaire de l'ouvrier qualifié 1^{er} échelon fixée comme il est indi-

qué dans les annexes à la présente convention ;

6° En outre, des récompenses sont allouées aux apprentis qui obtiennent le certificat d'aptitude professionnelle.

Elles comprennent en principe :

- une médaille d'argent gravée au nom de l'intéressé ;
- une caisse d'outils correspondant au métier exercé ou, si le métier n'en comporte pas, un livret de caisse d'épargne ou un ou plusieurs objets d'égale valeur ;
- une allocation à leur famille.

Le taux de ces récompenses est fixé par la commission nationale de formation professionnelle.

De même, des gratifications sont accordées par cette commission aux apprentis de deuxième ou troisième année qui ont envoyé à Paris, pour y être exposé, un exemple de leurs travaux pratiques et qui ont été classés parmi ceux ayant fait les meilleurs envois.

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.

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

COMMISSIONS DE CONCILIATION

Article 8 - Commissions 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 siégera 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 d'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 Dernière modification : M(Avenant n° 5 1966-05-03 étendu par arrêté du 9 août 1967 JORF 26 août 1967) - Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision.

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

Des annexes à la présente convention, établies par branches professionnelles, pourront déterminer les dispositions qui leur seront applicables pour tenir compte des particularités de leurs conditions de travail.

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 travailleurs, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie. Ses clauses se substitueront à celles, moins avantageuses, existantes et de même nature.

Paragraphe 2 : 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.

Paragraphe 3 : adhésion.

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

PRÉAMBULE

Désirant tenir compte de l'évolution des techniques et des entreprises, des besoins de la profession et des aspirations des hommes au travail, les parties soussignées s'engagent à concourir au développement professionnel et personnel des travailleurs.

Elles ont établi de nouvelles définitions des catégories professionnelles et une nouvelle échelle des coefficients.

Elles ont défini des niveaux d'entrée posant les principes d'une politique de promotion à laquelle contribue la formation continue.

Les nouvelles classifications considèrent la valeur professionnelle acquise par la formation ou la pratique, reconnaissant ainsi les qualités propres des intéressés.

Par ailleurs, pour faciliter le classement des ouvriers, un certain nombre de filières sont annexées au présent accord. Elles comportent pour chaque activité des exemples illustratifs de tâches. Elles font application des définitions générales, lesquelles sont dans tous les cas l'élément essentiel servant de base pour déterminer le classement des ouvriers de l'ensemble des branches professionnelles des carrières et matériaux de construction.

ARTICLE IV-1 - CHAMP D'APPLICATION.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du 22 avril 1955 (art.1^{er}).

Sont ainsi concernés les ouvriers occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées par référence à la nomenclature d'activités et de produits 1973 établie par l'I.N.S.E.E. (décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973) :

1 Dans la classe 14 : Minéraux divers :

– le groupe 1402 : Matériaux de carrières pour l'industrie.

2 Dans la classe 15 : Matériaux de construction :

- le groupe 1501 : Sables et graviers d'alluvions ;
 - le groupe 1502 : Matériaux concassés de roches et de laitier ;
 - le groupe 1503 : Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise) ;
 - le groupe 1505 : Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment) ;
 - le groupe 1507 : Béton prêt à l'emploi ;
 - le groupe 1508 : Produits en béton ;
 - le groupe 1509 : Matériaux de construction divers.
- 3 Dans la classe 87 : Services divers (marchands) :
- le groupe 8705 (pour partie) : Services funéraires (marbre funéraire).

ARTICLE IV-2 - MISE EN PLACE ET ENTRÉE EN VIGUEUR.

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra le premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Dans le cas où la date d'entrée en vigueur ainsi déterminée se situerait entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre, elle sera reportée au 1^{er} octobre suivant.

Le temps écoulé entre la date de signature et l'entrée en vigueur doit permettre à l'employeur de procéder avec les représentants du personnel et leurs organisations syndicales à un examen des problèmes susceptibles de se poser à l'occasion de la modification du système de classification.

La nouvelle classification devra être effective au plus tard à la date d'entrée en vigueur définie ci-dessus.

Chaque ouvrier recevra une notification écrite au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

ARTICLE IV-3 - DISPOSITIONS DIVERSES.

1. Dès son entrée en vigueur, le présent accord annule tou-

tes les dispositions antérieures portant sur les classifications des ouvriers figurant dans la convention collective nationale du 22 avril 1955 et ses avenants.

2. Toutes les dispositions de la convention collective du 22 avril 1955 et de ses avenants auxquelles il n'est pas expressément dérogé dans le présent accord, ou qui ne sont pas incompatibles avec ses dispositions demeurent applicables.

3. Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes > et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. 4. Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris ou il aura été déposé.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avantages acquis.

Le présent accord constitue une remise en ordre des classifications. Son application ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les ouvriers de la professions, ni aboutir à fixer des coefficients intermédiaires à ceux figurant à l'article I-2 «Hiérarchie professionnelle» du présent accord.

Article 1 - Définition des catégories et des échelons : (Article I-1 de l'avenant 13 du 25 janvier 1979).

Catégorie I. - Ouvrier manœuvre :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation ni spécialisation, ni adaptation préalable.

Catégorie II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux nécessitant une certaine adaptation préalable mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle.

Cette catégorie comporte trois échelons : a, b, et c :

a) O.S. 1 : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises ;

b) O.S. 2 : personnel qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple ;

c) O.S. 3 : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q.

Catégorie III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme.

Cette catégorie comporte trois échelons : a, b et c :

a) O.Q. 1 : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier ;

b) O.Q. 2 : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées ;

c) O.Q. 3 : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ; il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues.

Catégorie IV - Ouvrier hautement qualifié :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme.

Avantages acquis.

Le présent accord constitue une remise en ordre des classifications. Son application ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les ouvriers de la professions, ni aboutir à fixer des coefficients intermédiaires à ceux figurant à l'article I-2 «Hiérarchie professionnelle» du présent accord.

Article 2 Hiérarchie professionnelle : (Article I-2 de l'avenant n°13 du 25 janvier 1979).

Catégorie I : Ouvrier manœuvre.

Coefficient : 120.

Catégorie II : Ouvrier spécialisé :

Echelon a (O.S. 1) Coefficient : 130.

Echelon b (O.S. 2) Coefficient : 140.

Echelon c (O.S. 3) Coefficient : 150.

Catégorie III : Ouvrier qualifié :

Echelon a (O.Q. 1) Coefficient : 160.

Echelon b (O.Q. 2) Coefficient : 170.

Echelon c (O.Q. 3) Coefficient : 185.

Catégorie IV : Ouvrier hautement qualifié.

Coefficient : 200.

Avantages acquis.

Le présent accord constitue une remise en ordre des classifications. Son application ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les ouvriers de la professions, ni aboutir à fixer des coefficients intermédiaires à ceux figurant à l'article I-2 «Hiérarchie professionnelle» du présent accord.

Article 3 Dernière modification : M(Accord 1993-06-11 Art. 5 bis BO Conventions collectives 93-28 étendu par arrêté du 15 octobre 1993 JORF 1993-10-27) - Classification minimale garantie aux titulaires de diplômes : (Article I-3 de l'avenant n°13 du 25 janvier 1979).

Les niveaux fixés au présent article font référence aux seuls diplômes ; 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 catégories et des échelons lui sont immédiatement applicables.

Les titulaires d'un diplôme correspondant aux travaux exercés seront classés en fonction de ce diplôme, de la manière suivante :

- certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.) : ouvrier qualifié 1^{er} échelon ;
- brevet d'enseignement professionnel (B.E.P.) : ouvrier qualifié 2^e échelon ;
- brevet professionnel (B.P.) : ouvrier hautement qualifié.

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.

Les correspondances retenues sont les suivantes :

- niveau V : O.Q. 1 ;
- niveau IV : O.H.Q.

En ce qui concerne le certificat d'éducation professionnelle (C.E.P.), il garantit la classification d'O.S. 3 dans la mesure où les tâches exercées correspondent effectivement à celles pour lesquelles l'éducation professionnelle a été reçue.

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.

Avantages acquis.

Le présent accord constitue une remise en ordre des classifications. Son application ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les ouvriers de la professions, ni aboutir à fixer des coefficients intermédiaires à ceux figurant à l'article I-2 «Hiérarchie professionnelle» du présent accord.

Chefs d'équipe (Article I-4 de l'avenant n°13 du 25 janvier 1979).

1. Premier niveau

Lorsqu'au sein d'un petit groupe d'ouvriers l'un d'entre eux (moniteur, animateur, premier ouvrier, responsable de poste) est appelé à coordonner les travaux en y participant, il bénéficie d'une promotion individuelle qui lui confère un coefficient supérieur de deux échelons à celui de l'ouvrier le mieux classé de son équipe et en tout cas supérieur d'un échelon à celui qui était le sien.

Il lui est attribué, en conséquence, et compte tenu à la fois de la composition de l'équipe et de son propre coefficient d'origine, un coefficient de 185 ou de 200 :

- si l'équipe est constituée d'ouvriers dont le coefficient est compris entre 120 et 160, il reçoit l'appellation « Chef d'équipe 1^{er} niveau, 1^{er} échelon (coefficient 185) ».

- si l'équipe est constituée d'ouvriers dont le coefficient est compris entre 120 et 170, il reçoit l'appellation de « Chef d'équipe 1^{er} niveau, 2^e échelon (coefficient 200) ».

L'équipe qui lui est confiée ne peut excéder quatre ouvriers, en plus de lui-même.

2. Deuxième niveau

Le chef d'équipe 2^e niveau a une formation d'ouvrier qualifié et une parfaite maîtrise de son métier ;

il est chargé de la conduite d'une équipe ; il met en application les directives de travail reçues du personnel d'encadrement en assumant les responsabilités qui lui sont confiées. Aux connaissances nécessaires il joint les qualités de commandement appropriées.

L'équipe qui lui est confiée, qui ne peut comporter d'O.H.Q., ne peut excéder neuf ouvriers, en plus de lui-même.

Son coefficient hiérarchique est de 225.

NOTA. - Lorsqu'une équipe d'ouvriers, quelle que soit sa composition, comporte un ou plusieurs ouvriers hautement qualifiés, le chef d'équipe qui en assume la responsabilité directe est classé dans la catégorie E.T.A.M.

Avantages acquis.

Le présent accord constitue une remise en ordre des classifications. Son application ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les ouvriers de la professions, ni aboutir à fixer des coefficients intermédiaires à ceux figurant à l'article I-2 «Hiérarchie professionnelle» du présent accord.

Article 6 : Annexe classification professionnelle - Filières : (Article I-6 de l'avenant n°13 du 25 janvier 1979).

Les filières comportent pour chaque activité des exemples illustratifs de tâches. Elles font application des définitions générales, lesquelles sont dans tous les cas l'élément essentiel servant de base pour déterminer le classement des ouvriers de l'ensemble des branches professionnelles des carrières et matériaux de construction.

Ces filières sont les suivantes :

1. Filière Extraction-traitement des matériaux ;
2. Filière Entretien et travaux neufs ;
3. Filière Engins et appareils de manutention et levage ;
4. Filière Magasinage-stockage ;
5. Filière Contrôle-laboratoire ;
6. Filière Transports terrestres ;
7. Filière Navigation fluviale ;
8. Filière générale Fabrication :
 - 8-1 Sous-filière Béton prêt à l'emploi ;
 - 8-2 Sous-filière Produits en béton ;

8-3 Sous-filière Plâtre-produits en plâtre craie blanc de craie ;

8-4 Sous-filière Matériaux naturels ;

8-5 Sous-filière Marbrerie funéraire.

Elles sont annexées au présent accord.

Avantages acquis.

Le présent accord constitue une remise en ordre des classifications. Son application ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les ouvriers de la professions, ni aboutir à fixer des coefficients intermédiaires à ceux figurant à l'article I-2 «Hiérarchie professionnelle» du présent accord.

Article 6 : Article IV-1 - Champ d'application.

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention nationale du 22 avril 1955 (art.1^{er}).

Sont ainsi concernés les ouvriers occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées par référence à la nomenclature d'activités et de produits 1973 établie par l'I.N.S.E.E. (décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973) :

1 Dans la classe 14 : Minéraux divers :

– le groupe 1402 : Matériaux de carrières pour l'industrie.

2 Dans la classe 15 : Matériaux de construction :

– le groupe 1501 : Sables et graviers d'alluvions ;
– le groupe 1502 : Matériaux concassés de roches et de laitier ;

– le groupe 1503 : Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise) ;

– le groupe 1505 : Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment) ;

– le groupe 1507 : Béton prêt à l'emploi ;

– le groupe 1508 : Produits en béton ;

– le groupe 1509 : Matériaux de construction divers. 3 Dans la classe 87 : Services divers (marchands) :

– le groupe 8705 (pour partie) : Services funéraires (marbrerie funéraire).

Article 7 : Article IV-2 - Mise en place et entrée en vigueur.

L'entrée en vigueur du présent accord interviendra le premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Dans le cas où la date d'entrée en vigueur ainsi déterminée se situerait entre le 1^{er} juillet et le 30 septembre, elle sera reportée au 1^{er} octobre suivant.

Le temps écoulé entre la date de signature et l'entrée en vigueur doit permettre à l'employeur de procéder avec les représentants du personnel et leurs organisations syndicales à un examen des problèmes susceptibles de se poser à l'occasion de la modification du système de classification.

La nouvelle classification devra être effective au plus tard à la date d'entrée en vigueur définie ci-dessus.

Chaque ouvrier recevra une notification écrite au plus tard à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 8 : Article IV-3 - Dispositions diverses.

1. Dès son entrée en vigueur, le présent accord annule toutes les dispositions antérieures portant sur les classifications des ouvriers figurant dans la convention collective nationale du 22 avril 1955 et ses avenants.

2. Toutes les dispositions de la convention collective du 22 avril 1955 et de ses avenants auxquelles il n'est pas expressément dérogé dans le présent accord, ou qui ne sont pas incompatibles avec ses dispositions demeurent applicables.

3. Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes > et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

4. Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris ou il aura été déposé.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

FILIERE 1 : EXTRACTION - TRAITEMENT DES MATÉRIAUX

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple : rangement, nettoyage, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

- terrassement ou manutention sans moyen mécanique ;
- participation à la mise en place de bateaux ou de wagons ;
- entretien de pistes ou de décharges sans moyen mécanique ;

– participation à des opérations telles que perforation, sondage, minage, extraction, manutention, concassage, criblage, traitement des matériaux, débitage de blocs abattus notamment par sciage ou forage ;

- abattage, grattage, nettoyage de front (manuels) ;
- régalaie des matériaux, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

- participation à des opérations telles que perforation, sondage, minage, extraction, manutention, concassage, criblage, traitement des matériaux, avec participation à l'entretien élémentaire et à la surveillance ;
- participation au sciage au fil sur pierre ;
- exécution de forage au marteau pneumatique, en plat, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation personnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles, connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

- conduite et surveillance d'appareils ou d'engins d'extraction, forage, manœuvre, manutention, concassage, criblage, traitement d'usage simple ne nécessitant qu'une initiation à la profession et à la connaissance des possibilités des appareils ou engins et participation à l'entretien courant ;
- pompage d'épuisement à l'aide de groupe motopompe, avec entretien courant du matériel et vérification de son état ;
- participation aux opérations de purgeage ;
- assistance simple à du personnel qualifié pour des opérations de sondage ou de minage, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

- conduite d'engins ou d'appareils d'usage simple, avec connaissance de leurs possibilités, exécution de l'entretien courant et signalement des anomalies apparentes de fonctionnement, tels que engins ou appareils d'extraction, de concassage, de criblage, de manutention ou de traitement des matériaux, engins ou appareils de chargement, de terrassement, de forage, de sondage ou de transport en carrière, engins de manœuvre de navigation ;

- travaux de forage au marteau pneumatique manuel ;
- travaux de minage, d'abattage, de pétardage avec possession du C.A.M. participant à l'exécution du plan de tir, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier, résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- conduite d'engins ou d'appareils nécessitant une qualification plus élevée, avec connaissance de leurs possibilités, exécution de l'entretien courant et compte rendu du fonctionnement ;
- exécution du plan de tir ;
- conduite d'appareils de forage en galerie ;
- opérations de purgeage dans le cadre des directives reçues, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

- conduite des mêmes engins ou appareils que l'O.Q. 2 en étant capable de faire appel à davantage de techniques professionnelles et d'initiatives, en assurant le compte rendu de l'activité dans le cadre du programme confié ;
- exécution de travaux complexes de sondage dans le cadre des directives reçues ;
- travaux de forage en falaise, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

responsabilité complète d'un appareillage complexe d'extraction ou de traitement, avec vérifications, entretien courant et compte rendu s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du matériau à extraire ou à traiter, etc.

FILIERE 2 : ENTRETIEN ET TRAVAUX NEUFS

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

travaux manuels de rangement, nettoyage, approvisionnement, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir

acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises. Par exemple :

- approvisionnements nécessitant un minimum de connaissances de l'entretien ;
- nettoyage et entretien sommaire d'outillage simple à l'exclusion de toute réparation, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : personnel qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

- travaux d'entretien simple de matériel, tels que graissage et vidange sans complexité ;
- entretien d'outillage simple, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiative professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

- mêmes tâches que l'O.S. 2 mais comportant une plus large diversité ;
- travaux élémentaires en assistance d'un ouvrier qualifié, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

- travaux de menuiserie ou de maçonnerie sans complexité particulière ;
- travaux de mécanique, électricité, chaudronnerie, soudure ou autres métiers relatifs aux réparations, entretiens ou dépannages élémentaires pouvant s'il y a lieu nécessiter l'utilisation de machines-outils ;
- travaux sur machines-outils correspondant à la formation reçue, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- travaux courants de menuiserie ou de maçonnerie ;
- travaux de mécanique, électricité, chaudronnerie, soudure ou autres métiers, sur tous matériels pour assurer leur entretien normal, leur réparation, leur dépannage, pouvant s'il y a lieu nécessiter l'utilisation de machines-outils ;
- entretien et dépannage simples de systèmes hydrauliques ou pneumatiques ;
- travaux professionnels courants sur machines-outils, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre de directives reçues, par exemple :

- exécution des mêmes travaux que l'O.Q.2, en étant capable de faire appel à davantage de techniques du métier et d'initiatives, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

- exécution de tous les travaux d'un métier en étant capable de faire appel à toutes les techniques de celui-ci ;
- exécution de tous travaux d'entretien, réparation ou dépannage sur des ensembles complexes ;
- construction à partir de plans fournis d'ensembles mécaniques, électriques, électromécaniques, hydrauliques, pneumatiques ou autres ; exécution de montages, réglages, mises au point d'ensembles mécaniques ou autres, etc.

FILIÈRE 3 : ENGIN ET APPAREILS DE MANUTENTION ET DE LEVAGE

I. - Ouvrier manoeuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

- aide d'un conducteur d'engin ou appareil pour la manutention manuelle au sol d'accessoires de levage, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

- utilisation sans responsabilité d'entretien, depuis le sol, d'appareils de levage tels que palan, poutre roulante, pont, portique, monte-charge, etc., pour des opérations simples et répétitives ;

– conduite d'engins automoteurs utilisés à des opérations de manutention simples et répétitives, tels que chargeur de capacité au plus égale à 1 000 litres, chariot élévateur de petite levée, etc., sans responsabilité d'entretien, etc.

O.S. 3. (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiative professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

– conduite d'appareils de levage comme pour l'O.S. 2, avec possibilité de participer à l'entretien courant (nettoyage, vidange, graissage...) pour l'accomplissement d'opérations faisant appel à une plus grande spécialisation ;

- conduite d'engins automoteurs pour l'exécution des manutentions courantes, avec possibilité de participer à l'entretien courant (nettoyage, vidange, graissage), etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

- conduite d'engins ou d'appareils, avec exécution des vérifications et de l'entretien courant (niveaux, graissage, pneus...), tels que grues pour exécution de travaux simples, par grutier débutant, engins automoteurs, par conducteur pouvant participer aux dépannages élémentaires ;
- conduite de pont roulant en cabine, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- conduite d'engins automoteurs comme l'O.Q. 1, avec responsabilités en liaison avec le processus de livraison et l'aptitude à rendre compte de l'activité ;
- conduite de grue pour l'exécution des travaux habituels de montage, levage ou manutention, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ; il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

– conduite de grue comme l'O.Q. 2, avec capacité et expérience permettant l'utilisation de divers types de grues, et

aptitude à en assurer l'entretien courant, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme.

FILIERE 4 : MAGASINAGE - STOCKAGE

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

– travaux manuels de rangement, nettoyage, approvisionnement, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

– empilage de pièces ;
– mise ou reprise en stock de produits ou de pièces courants ;
– conditionnements simples, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

– mise ou reprise en stock de produits ou de pièces diversifiées ;
– participation à la tenue d'un magasin ou d'un dépôt, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q. par exemple :

– mêmes tâches que l'O.S. 2, mais comportant une plus large diversité, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple : entrées et sorties de stock avec tenue des fiches de mouvements, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

– mêmes tâches que l'O.Q. 1 avec une meilleure connaissance du métier, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple ;

– mêmes tâches que l'O.Q. 1 avec une connaissance confirmée du métier, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme.

FILIERE 5 : CONTRÔLE - LABORATOIRE

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

– contrôle simple et visuel des défauts apparents des produits ou matières premières ;
– participation à des travaux simples de laboratoire, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : personnel qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

– participation à l'exécution de travaux de laboratoire tels que mesures de granulométrie, essais physiques ou mécaniques ;
– entretien élémentaire du matériel courant, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces tra-

voux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

– exécution sous contrôle de travaux simples de laboratoire, tels que mesures de granulométrie, essais physiques ou mécaniques, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple : exécution de travaux de laboratoire impliquant notamment d'effectuer des mesures diverses et d'en faire le relevé, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

– même tâches que l'O.Q. 1 avec une meilleure connaissance du métier, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

– mêmes tâches que l'O.Q. 1 avec une connaissance confirmée du métier, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme.

NOTA. - Il va de soi que les opérations autres que la conduite proprement dite font partie intégrante du temps de travail.

FILIERE 6 : TRANSPORTS TERRESTRES

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises.

O.S. 2 (coefficient 140) : personnel qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple.

O.S. 3 (coefficient 150) : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple ;

– conduite de véhicules d'un poids total en charge de moins de 3,5 tonnes, ne nécessitant pas le permis de conduire D, assortie des vérifications courantes (niveaux, pneus...) et de la tenue des documents de bord et de livraison, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

– conduite de véhicules d'un poids total en charge de moins

de 3,5 tonnes, assortie des vérifications courantes (niveaux, pneus...), entretien courant (nettoyage, vidange, graissage), dépannages élémentaires, participation au chargement et au déchargement, tenue des documents de bord et de livraison ;

– conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes isolés, assortie des vérifications courantes (niveau, pneus...), participation au chargement et au déchargement, tenue des documents de bord et de livraison, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant, notamment, de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

– conduite de véhicules de plus de 3,5 tonnes isolés ou articulés, assortie des vérifications et de l'entretien courants, participation au chargement et au déchargement avec une certaine connaissance de la clientèle et des produits livrés, tenue des documents de bord et de livraison, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

– conduite des mêmes véhicules que l'O.Q. 2, avec en outre une très bonne connaissance des habitudes de la clientèle et des produits livrés, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

conduite de véhicules articulés, destinés aux transports exceptionnels, faisant l'objet d'une dérogation spéciale de la part de l'administration.

FILIERE 7 : NAVIGATION FLUVIALE

I. - Coefficient 120 :

débutant en surnombre.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

– connaissance élémentaire des manœuvres d'amarrage, d'étalage et de formation de convois. Cette connaissance est réputée acquise dans un délai de l'ordre de six mois.

O.S. 2 (coefficient 140) : personnel qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

– connaissance pratique des manœuvres ci-dessus, de guidage et de la voie navigable utilisée ;

– participation à l'entretien courant des installations autres que mécaniques, hydrauliques, électriques et pneumatiques, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

– mêmes connaissances que l'O.S. 2 avec participation sous contrôle permanent à la conduite en bief et de jour sur un pousseur ;

– approvisionnement alimentaire, préparation des repas, entretien des locaux, sous le contrôle du responsable de bord ;

– participation à l'entretien courant des installations mécaniques, hydrauliques, électriques et pneumatiques, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

- détenteur du C.A.P. de navigation ;
- détenteur du C.A.P. de cuisine ou ayant une pratique équivalente ;
- conduite en second d'automoteur avec certificat général de capacité et aptitude à remplacer temporairement le responsable présent à bord, selon ses directives ;
- participation sous surveillance à la conduite d'un pousseur avec franchissement d'ouvrages ;
- entretien mécanique, dépannages élémentaires relevant des possibilités d'intervention, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- conduite d'un automoteur ou d'un automoteur poussant une barge de 50 mètres maximum ;
- conduite en second d'un automoteur pousseur dont le convoi dépasse 120 mètres ou d'un pousseur ne naviguant pas en continu, et participation éventuelle à la conduite avec radar et giro, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

- conduite d'un pousseur de manœuvres de fouilles ;
- conduite d'un automoteur de plus de 55 mètres ou d'un automoteur poussant plusieurs barges ou un convoi de 80 à 120 mètres (chef d'équipe, 1^{er} niveau, 1^{er} échelon) ;
- conduite en second d'un pousseur en continu, avec connaissance du radar et du giro, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

- conduite d'un automoteur pousseur dont le convoi dépasse 120 mètres ;
- conduite d'un convoi poussé ne naviguant pas en continu avec connaissance du radar et du giro (chef d'équipe, 1^{er} niveau, 2^e échelon), etc.

V. - Chef d'équipe 2^e niveau (coefficient 235), par exemple :
conduite d'un convoi poussé en continu.

FILIERE 8 : GÉNÉRALE - FABRICATION

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

- rangements, nettoyages, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

- participation à la fabrication ou à la production essentiellement manuelle de produits de série ;
- surveillance simple d'appareils de production ou de fabrication ;
- préparation de produits simples, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : personnel qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

- participation simple à la marche de machines complexes ;
- conduite de machines de production d'usage simple sous contrôle ;
- fabrication ou production essentiellement manuelle de produits ou ouvrages simples ou de série ;
- finitions simples, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

- conduite sous contrôle de machines de production nécessitant une plus large spécialisation ;
- préparation, distribution des matières premières ;
- travaux manuels nécessitant une plus large spécialisation, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

- conduite de machines nécessitant la connaissance de base du métier ;
- montage, finissage de produits de série ou courants ;
- fabrication de pièces ou éléments de pièces hors série, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- travaux délicats, notamment à l'aide de machines complexes ;
- travaux hors série ;
- montage, finissage de produits ou de pièces spéciaux, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

- conduite d'un appareillage complexe de production avec vérification, entretien courant et compte rendu ;
- travaux avec lecture de plans ou de dessins, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

- travaux de haute technicité ;
- travaux de caractère artistique ;
- responsabilité complète d'un appareillage complexe de production avec vérifications, entretien courant et compte rendu s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du matériau ou du produit, etc.

Sous-filière 8-1. - BÉTON PRÊT À L'EMPLOI :

(FONCTIONS NE FIGURANT PAS DANS LES AUTRES FILIÈRES).

NOTA. - Les tâches de fabrication du béton prêt à l'emploi relèvent généralement de la classification des E.T.A.M. Toutefois elles peuvent parfois être exécutées par du personnel répondant aux définitions des catégories ouvriers. Aussi pour le personnel et dans l'attente de la classification des E.T.A.M., la classification ouvriers pourra être appliquée à titre transitoire.

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple.

O.S. 3 (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente pouvant avoir été sanctionnées par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant par certaines initiatives limitées, par exemple :

– conduite de bétonnière portée par conducteur débutant dans la profession, assortie des vérifications et de l'entretien courant, avec exécution des manœuvres du véhicule nécessaires au chargement et au déchargement de la bétonnière, et tenue des documents de bords, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

– conduite de bétonnière portée comme pour l'O.Q. 2 avec une bonne connaissance de la clientèle et du produit. Cette qualification est acquise au bout de six mois maximum de pratique dans la profession ;
– conduite de pompe à béton assortie des vérifications et de l'entretien courant avec mise en place de l'installation de pompage et la tenue des documents de bord et de pompage, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

responsabilité complète d'une bétonnière portée avec vérification, entretien courant et compte rendu, s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du produit ;

conduite de bétonnière portée comme pour l'O.Q. 3, équipée en plus d'un dispositif spécial de chargement ou de déchargement nécessitant une qualification particulière ;

conduite de pompes à béton comme pour l'O.Q. 3, avec capacité de faire face aux problèmes posés par le chantier de pompage et (ou) d'appliquer habituellement ses aptitudes à des matériels différents, etc...

Sous-filière 8-2. - PRODUITS EN BÉTON :

(FONCTIONS NE FIGURANT PAS DANS LES AUTRES FILIÈRES).

I. - Ouvrier manœuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

rangements, nettoyages, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : personnel effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

– participation à la fabrication ou à la production essentiellement manuelle de produits de série, telle que moulage à la main, bouchonnage ordinaire, approvisionnement, mise en palettes, cerclage de palettes, démoulage et manutention de moules et de planchettes, mise en place d'armatures, surveillance simple d'appareils de production ou de fabrication, tels qu'étuves ;

– préparation de produits simples, tels que ferrailage manuel de série au gabarit, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : personnel qui par rapport au précédent se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

– participation simple à la marche de machines complexes, telle que pose et enlèvement de vibreurs sur moules, utilisation d'aiguilles, règles ou taloches vibrantes, montage de moules, moulage ;

– conduite de machines de production d'usage simple, sous contrôle, telles que malaxeur, table vibrante, machines à tuyaux ou autres produits ou ouvrages simples ou de série, tels que meules, accessoires de couverture, armatures ;

– finitions simples, telles que lavage, brossage, bouchardage, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : personnel qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

– conduite sous contrôle de machines de production nécessitant une plus large spécialisation, telles que celles visées sous O.S. 2 ;

– préparation, distribution des matières premières ;

– travaux manuels nécessitant une plus large spécialisation, tels que ferrailage, lissage, enduits, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

– conduite de machines nécessitant la connaissance de base du métier ;

– montage, finissage de produits de série ou courants ;

– fabrication de pièces ou éléments de pièces hors série, telle que cimentage manuel, soudage, traçage, ferrailage, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécute les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- travaux délicats notamment à l'aide de machines complexes ;
- travaux hors série, tels que cimentage manuel, soudage, traçage, ferrailage, chaudronnage ;
- montage, finissage de pièces ou de produits spéciaux, tels qu'assemblage d'éléments préfabriqués, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

- conduite d'un appareil complexe de production avec vérifications, entretien courant et compte rendu ;
- travaux avec lecture de plans ou de dessins, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

- travaux de haute technicité ;
- travaux de caractère artistique ;
- responsabilité complète d'un appareillage complexe de production avec vérifications, entretien courant et compte rendu s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du matériau ou du produit, etc.

SOUS-FILIÈRE 8-3. - PLÂTRE, PRODUITS EN PLÂTRE, CRAIE, BLANC DE CRAIE : (FONCTIONS NE FIGURANT PAS DANS LES AUTRES FILIÈRES).

I. - Ouvrier manoeuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

- gardiennage, nettoyage, etc., tels que :
- nettoyage manuel de locaux, travaux manuels de rangement, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

- surveillance simple d'appareils de production ou de fabrication ;
- participation à la fabrication ou à la production essentiellement manuelle de produits de série ;
- préparation de produits simples, telles que :
- chargement manuel de camions ou wagons ;
- emballage manuel simple ;
- palettisage manuel, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

- conduite de machines de production d'usage simple, sous contrôle ;
- participation simple à la marche de machines complexes ;
- fabrication ou production essentiellement manuelle de produits ou ouvrages simples ou de série ;
- finitions simples, etc., tels que : ensachage ; ensachage, chargement ; mouture de produits simples, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus longue spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

- conduite sous contrôle de machines de production nécessitant une plus large spécialisation ;
- travaux manuels nécessitant une plus large spécialisation ;
- préparation, distribution de matières premières, etc., tels que :
- mouture ou mélange de produits spéciaux ou élaborés ;
- surveillance de sécheur de craie ;
- pesage, chargement de vrac ;
- conduite sous contrôle d'installation de broyage de produits crus ;
- conduite de machine à palettiser les carreaux de plâtre ;
- aide à la conduite de fours à plâtre ;
- moulage de carreaux de plâtre, etc.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

- montage, finissage de produits de série ou courants ;
- fabrication de pièces ou éléments de pièces hors série, etc., tels que :

- conduite de pont bascule avec tenue des documents de chargement ;
- conduite de four à plâtre avec interventions simples sur les anomalies apparentes de fonctionnement, etc.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

- travaux délicats, notamment à l'aide de machines complexes ;
- travaux hors série ;
- montage, finissage de pièces ou de produits hors série ou complexes, tels que :

- conduite de fours à plâtre avec connaissance de leurs possibilités et aptitude à assurer leur bon fonctionnement et à en rendre compte, etc.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

- conduite d'un appareillage complexe de production avec vérifications, entretien courant et compte rendu ;
- travaux avec lecture de plans ou de dessins, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

- travaux de haute technicité ;
- travaux de caractère artistique ;
- responsabilité complète d'un appareillage complexe de production avec vérifications, entretien courant et compte rendu s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du matériau ou du produit, etc.

Sous-filière 8-4. - MATÉRIAUX NATURELS :

(FONCTIONS NE FIGURANT PAS DANS LES AUTRES FILIÈRES).

I. - Ouvrier manoeuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

rangements, nettoyages, tels que rangements, chargements, nettoyages manuels en atelier ou en carrière, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une certaine adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

– participation à la fabrication ou à la production essentiellement manuelle de produits de série, telle que moellonage, fendage ordinaire à la machine selon tracé ;

– surveillance simple d'appareils de production ou de fabrication, tels que ceux pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage ;

– préparation de produits simples, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

– participation simple à la marche de machines complexes ;

– conduite de machines de production d'usage simple sous contrôle, telles que celles pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage ou sablage de lettres ;

– fabrication ou production essentiellement manuelle de produits ou ouvrages simples ou de série, telle que moellonage, façonnage, fendage, taille simple ;

– finitions simples, telles que polissage à la machine, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

– conduite sous contrôle de machines de production nécessitant une plus large spécialisation, telles que celles pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage, suivant croquis simple ;

– travaux manuels nécessitant une plus large spécialisation tels que gravure à la fraise, moellonage, taille appareillage suivant croquis simple ;

– préparation, distribution des matières premières, etc.

NOTA. - L'O.S. 3 participe à l'entretien courant de sa machine.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

– conduite de machines nécessitant la connaissance de base du métier, telles que celles pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage, suivant croquis ;

– fabrication de pièces ou éléments de pièces hors série, telle que fendage avec traçage, taille, façonnage à la main, moellonage à la main, découpage et sablage de lettres ou motifs tracés préalablement ;

– montage, finissage de produits de série ou courants, tels qu'appareillage, polissage à la main d'obstacles ou de moules, collage des doublures, masticage, scellement des agrafes, etc.

NOTA. - L'O.Q. 1 participe à l'entretien courant de sa machine.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécutant les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant pas certaines initiatives limitées, par exemple :

– travaux délicats à l'aide de machines complexes ;

– travaux hors série, montage, finissage de pièces ou de produits spéciaux, tel que traçage ou découpage de lettres ou motifs pour sablage, taille, façonnage à la main notamment de pavés ou bordures, appareillage, polissage à la main d'obstacles ou de moules, réparation et masticage de marbres de couleur, etc.

NOTA. - L'O.Q. 2 participe à l'entretien courant de sa machine.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier, et exécutant toutes les opérations de celui-ci ;

il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

– conduite d'un appareillage complexe de production, avec vérification, entretien courant et compte rendu ;

– travaux avec lecture de plans ou de dessins, tels que taille ou façonnage à la main, gravure manuelle, polissage complet à la main, traçage, taille de lettres, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés, nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquis par formation professionnelle ou pratique équivalente, pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

responsabilité complète d'un appareillage complexe de production avec vérification, entretien courant et compte rendu s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du matériau ou du produit ;

travaux de haute technicité ou à caractère artistique, tels que gravure manuelle, traçage, taille de lettres avec finition parfaite, sculpture ornementale simple, etc...

Sous-filière 8-5. - MARBRERIE FUNÉRAIRE :

(FONCTIONS NE FIGURANT PAS DANS LES AUTRES FILIÈRES).

I. - Ouvrier manoeuvre (coefficient 120) :

personnel exécutant des travaux très simples, sans responsabilité, ne nécessitant ni formation, ni spécialisation, ni adaptation préalable, par exemple :

rangements, nettoyages, tels que rangements, chargements, enlèvements de terre, nettoyages, manuels en atelier, magasin ou cimetière, etc.

II. - Ouvrier spécialisé :

personnel exécutant des travaux simples nécessitant une adaptation préalable, mais ne nécessitant pas d'avoir acquis une formation professionnelle :

O.S. 1 (coefficient 130) : ouvrier effectuant un nombre limité de tâches élémentaires ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide suivant des instructions précises, par exemple :

Atelier : participation à la fabrication ou à la production essentiellement manuelle de produits de série, tels que moellonage, fendage ordinaire à la machine selon tracé, moulage, coulage ;

surveillance simple d'appareils de production ou de fabrication, tels que ceux pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage ;

préparation de produits simples, etc.

Cimetière : participation aux travaux de cimetière tels que terrassement et fossage, étalement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose, etc.

Magasin : participation à la tenue d'un magasin telle que participation à l'approvisionnement et à la vente de fleurs, à la confection de compositions florales ; participation aux travaux de jardinage, d'horticulture, etc.

O.S. 2 (coefficient 140) : ouvrier qui, par rapport au précédent, se distingue par l'exécution de travaux plus diversifiés qu'il effectue éventuellement à l'aide de moyens mécaniques d'usage simple, par exemple :

Atelier : participation simple à la marche de machines complexes ;

conduite de machines de production d'usage simple sous contrôle telles que celles pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage ou sablage de lettres ; fabrication ou production essentiellement manuelle de produits ou ouvrages simples ou de série telles que moellonnage, façonnage, fendage, taille simple ;

finitions simples telles que polissage à la machine, enduisage, vernissage et dorure de lettres ou motifs sablés, etc.

Cimetière : travaux de cimetière sous contrôle tels que terrassement et fossoyage, étaielement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose, etc.

Magasin : tenue d'un magasin sous contrôle tels que l'approvisionnement et vente de fleurs, confection de compositions florales ; travaux de jardinage et d'horticulture sous contrôle, etc.

O.S. 3 (coefficient 150) : ouvrier qui, par rapport au précédent, exécute ou participe à des travaux nécessitant une plus large spécialisation ou une initiation professionnelle. Ces travaux peuvent exiger de sa part un choix entre des solutions usuelles connues et limitées, dans le cadre de directives et de consignes très précises. L'O.S. 3 peut éventuellement assister un O.Q., par exemple :

Atelier : conduite sous contrôle de machines de production nécessitant une plus large spécialisation telles que celles pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage, suivant croquis simple ; travaux manuels nécessitant une plus large spécialisation tels que gravure à la fraise, moellonnage, appareillage simple suivant croquis, vernissage et dorure de lettres ou motifs sablés ou gravés à la machine ;

préparation, distribution des matières premières, etc.

Cimetière : travaux de cimetière tels que terrassement et fossoyage, étaielement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose, suivant croquis et (ou) plan de situation, etc.

Magasin : tenue d'un magasin tels qu'approvisionnement et vente de fleurs, confection de compositions florales ; travaux simples de jardinage, d'horticulture, etc.

NOTA. - L'O.S. 3 participe à l'entretien courant de sa machine.

III. - Ouvrier qualifié :

personnel exécutant des travaux qualifiés nécessitant la connaissance du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme :

O.Q. 1 (coefficient 160) : personnel exécutant, suivant les directives reçues, les travaux simples du métier, par exemple :

Atelier : conduite de machines nécessitant la connaissance de base du métier telles que celles pour sciage, débitage, moulurage, grésage, polissage, taille, façonnage de blocs, tournage suivant croquis ;

fabrication de pièces ou éléments de pièces hors série telles que fendage avec traçage, taille, façonnage à la main, moellonnage à la main, découpage et sablage de lettres ou motifs tracés préalablement, rechapissage et dorure de lettres ou motifs ; montage, finissage de produits de série ou courants tels qu'appareillage, polissage à la main d'obstacles ou de moulures, collage des doublures, masticage, scellement des agrafes, etc.

Cimetière : travaux de cimetière tels que terrassement et fossoyage à l'aide d'engins mécaniques, étaielement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose suivant croquis et (ou) plan de situation et relevé des points de niveau de la concession, etc.

Magasin : tenue d'un magasin, achat et vente de fleurs, confection et recherche de compositions florales ; travaux de jardinage, d'horticulture, de décoration florale, etc.

NOTA. - L'O.Q. 1 participe à l'entretien courant de sa machine.

O.Q. 2 (coefficient 170) : personnel qui, par rapport au précédent, possède une meilleure connaissance du métier résultant notamment de l'expérience professionnelle, et exécute les travaux habituels de ce métier selon des directives n'excluant par certaines initiatives limitées, par exemple :

Atelier : travaux délicats à l'aide de machines complexes ; montage, finissage de pièces ou produits spéciaux, tel que traçage ou découpage de lettres ou motifs pour sablage, taille, façonnage à la main, appareillage, polissage à la main d'obstacles ou de moulures, réparation et masticage de marbres de couleur, rechapissage et dorure de lettres ou de motifs, etc.

Cimetière : travaux de cimetière, tels que terrassement et fossoyage à l'aide de tout engin mécanique, étaielement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose, suivant plan et (ou) plan de situation et relevé des points de niveau de la concession ; travaux hors série, tels que pose et dépose de monuments hors série ou de chapelles avec lecture de plan et (ou) plan de situation, etc.

Magasin : tenue d'un magasin, achat et vente de fleurs, confection et recherche de compositions florales ; travaux de jardinage, d'horticulture, de décoration florale, etc.

NOTA. - L'O.Q. 2 participe à l'entretien courant de sa machine.

O.Q. 3 (coefficient 185) : personnel ayant une connaissance confirmée du métier et exécutant toutes les opérations de celui-ci ; il est capable de prendre les initiatives nécessaires dans le cadre des directives reçues, par exemple :

Atelier : conduite d'un appareillage complexe de production, avec vérification, entretien courant et compte rendu ; travaux avec lecture de plans ou de dessins, tels que taille ou façonnage à la main, gravure manuelle, polissage complet à la main, traçage, taille de lettres avec finition parfaite, rechapissage et dorure de lettres ou de motifs, etc.

Cimetière : travaux de cimetière, tels que terrassement et fossoyage à l'aide de tout engin mécanique, étaielement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose de monuments importants ou de chapelle avec lecture de plan détaillé ou de dessin et (ou) plan de situation, et relevé des points de niveau de la concession, etc.

Magasin : tenue d'un magasin, achat et vente de fleurs, confection et recherche de compositions florales ; travaux de jardinage, d'horticulture, de décoration florale, etc.

IV. - Ouvrier hautement qualifié (coefficient 200) :

personnel exécutant des travaux hautement qualifiés nécessitant la parfaite maîtrise du métier acquise par formation professionnelle ou pratique équivalente pouvant avoir été sanctionnée par un diplôme, par exemple :

Atelier : responsabilité complète d'un appareillage complexe de production avec vérification, entretien courant et compte rendu s'accompagnant d'une connaissance éprouvée du matériau ou du produit ;

travaux de haute technicité ou à caractère artistique, tels que gravure manuelle, traçage, taille de lettres avec finition parfaite, sculpture ornementale simple, rechapissage et dorure de lettres ou de motifs, etc.

Cimetière : travaux de cimetière, tels que terrassement et fossoyage à l'aide de tout engin mécanique, étaielement, construction de caveaux, moulage, coulage, cimentage, pose et dépose des monuments les plus importants, avec lecture de plan détaillé ou de dessin et (ou) plan de situation et relevé des points de niveau de la concession, etc.

Magasin : tenue d'un magasin, achat et vente de fleurs, confection et recherche de compositions florales ; travaux de jardinage, d'horticulture, de décoration florale, etc.