

CONVENTION

COLLECTIVE

des INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
du PAS-DE-CALAIS

Signée le 25 septembre 1987

*Modifiée par les avenants du 1/12/1990, 7/7/1995,
27/10/2000 et par l'avenant du 19/12/2003 à l'accord
national du 10/7/1970 modifié sur la mensualisation*

1	<u>Protocole d'accord du 25 Septembre 1987</u>	<i>Page 5</i>
2	<u>Dispositions préliminaires</u>	<i>Page 9</i>
3	<u>Clauses communes</u>	<i>Page 13</i>
4	<u>Avenants Mensuels</u>	<i>Page 28</i>
5	<u>Avenant relatif à certaines catégories de « Mensuels »</u>	<i>Page 45</i>
6	<u>Annexe classifications</u>	<i>Page 50</i>

1

Protocole d'accord du 25 Septembre 1987

Entre:

LA FEDERATION DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DE L'ARTOIS ET DU LITTORAL, groupant :

- *la Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques de l'Arrondissement d'ARRAS;*
- *La Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques des Arrondissements de BETHUNE-LENS;*
- *Le Syndicat des Industries Métallurgiques et Annexes du PAS-DE-CALAIS OUEST.*

d'une part,

Et :

- *L'ORGANISATION SYNDICALE C.G.T.-F.O.*
- *L'UNION NORD DES SYNDICATS DE LA METALLURGIE C.F.D.T.,*
- *LA C.F.E.-C.G.C. SYNDICAT DE LA METALLURGIE DU PAS-DE-CALAIS,*

d'autre part.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1er :

Les parties signataires décident de conclure à l'échelle départementale, une nouvelle Convention Collective du Travail comportant :

- a - des clauses communes rédigées en 42 Articles,
- b - un Avenant Mensuel rédigé en 33 Articles,
- c - un Avenant relatif à certaines catégories de mensuels rédigé en 11 Articles,
- d - un Avenant relatif aux classifications.

ARTICLE 2 :

La nouvelle Convention Collective annule et remplace la Convention Collective du 28 mai 1971 modifiée le 30 mars 1976, le 31 mars 1976, le 24 décembre 1980 et le 29 octobre 1984.

ARTICLE 3 :

Le texte de la nouvelle Convention Collective ainsi que ses avenants seront déposés aux Secrétariats des Conseils de Prud'hommes du Département ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

ARTICLE 4 :

Les parties signataires à la nouvelle Convention Collective s'engagent à en demander l'extension.

Fait à ARRAS, le 25 septembre 1987.

Pour l'Organisation Syndical - C.G.T. - F.O. :

Le Secrétaire Général Alphonse BERNARD.

Pour L'union Départementale des Syndicats de la Métallurgie C.F.D.T. :

Le Secrétaire Général Bruno CRETON (M. PERRAULT- M. MAGNIER).

Pour LA C.F.E. - C.G.C. Syndicat de la Métallurgie du P.D.C. :

Le Secrétaire Général Charles GROSSEMY (M. KUEGLER - M. BOROWCZYK).

Pour la F.I.M.A.L. :

Le Président Pierre FAYEULLE

(Le Délégué Général aux Affaires Sociales Jean-Claude TRISTRANT).

Pour la Chambre Syndicale Métallurgique d'Arras :

Le Président René VANHOOVE

(Le Secrétaire Général Bernard DAUTRICOURT).

Pour la Chambre Syndicale Métallurgique de Béthune - Lens :

Le Président Roland DUBOSCQ

(Le Vice-Président Ignace LEMAITRE).

Pour la Chambre Syndicale Métallurgique du Pas-de-Calais Ouest :

Le Président Pierre FAYEULLE

(Le Secrétaire Général Patrick GHEERARDYN).

2

Dispositions préliminaires

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention Collective ainsi que ses Avenants et Annexes règlent les rapports de travail entre Employeurs et Salariés des Etablissements affiliés aux Syndicats Patronaux ci-après énumérés :

- Chambre Syndicale des Industries Métallurgiques de l'Artois (Arrondissements d'ARRAS-BETHUNE-LENS),
- Syndicat des Industries Métallurgiques et Annexes du PAS-DE-CALAIS OUEST (Arrondissements de CALAIS-BOULOGNE-MONTREUIL et SAINT OMER).

Elle s'applique aux salariés des deux sexes, même s'ils n'appartiennent pas directement par leur Profession à la Métallurgie et cela sans préjudice des dispositions conventionnelles particulières applicables à telle ou telle catégorie de personnel travaillant dans des entreprises appartenant aux Industries de la Métallurgie comprises dans le Champ d'application déterminé par l'Accord National du 16 janvier 1979, par son Avenant du 13 septembre 1983 et par son avenant du 2 juillet 1992.

ARTICLE 2 : DUREE - DENONCIATION - REVISION

La présente Convention est conclue pour une durée d'une année à compter de sa signature. Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée sauf dénonciation.

Chaque partie signataire peut demander la révision des dispositions de la présente Convention et de ses Avenants moyennant un préavis d'un mois.

Cette demande de révision devra, en même temps et par lettre recommandée, être présentée à l'autre partie et portée à la connaissance de toutes les organisations signataires ; elle indiquera les dispositions mises en cause et devra être accompagnée de propositions écrites, afin que les pourparlers puissent commencer sans retard.

Les dispositions soumises à révision devront faire l'objet d'un accord dans un délai de trois mois qui suit le dépôt de la demande. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque.

Pendant toute la période du préavis et de la discussion, les parties s'engagent à ne provoquer aucune fermeture d'Etablissement ou de cessation de travail motivée par les points sujets à révision.

La dénonciation par l'une des parties contractantes devra être notifiée par lettre recommandée aux autres parties avec un préavis d'un mois.

3

Clauses communes

DROIT SYNDICAL

ARTICLE 3 :

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs et les salariés reconnaissent la liberté d'opinion ainsi que le droit, pour les employeurs et les salariés d'adhérer librement ou d'appartenir ou non à un Syndicat Professionnel constitué en vertu du livre IV du Code du Travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, les opinions politiques, les croyances religieuses ou l'origine du salarié pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement, l'avancement, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Si une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié ou celui de son départ comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les parties contractantes s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

ARTICLE 4 : EXERCICE DES FONCTIONS SYNDICALES

a) Des autorisations d'absence non rémunérées seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur Organisation. Ils devront en faire la demande en principe au moins 8 jours à l'avance et produire un document justificatif de leur absence émanant de ladite Organisation.

Lesdites absences ne viendront pas en déduction des congés annuels et ne devront causer aucun préjudice aux intéressés dans l'exercice de leur profession.

b) Dans le cas où un salarié ayant plus d'un an de présence dans son entreprise est appelé à quitter son emploi pour remplir la fonction de permanent syndical régulièrement mandaté, il jouira, pendant deux ans et deux mois, à partir du moment où il a quitté son entreprise d'une priorité d'engagement.

La demande doit être présentée au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

En cas de non engagement injustifié, l'intéressé recevra une indemnité égale à deux mois du salaire correspondant à sa qualification professionnelle. Il recevra l'indemnité de licenciement à laquelle il pourrait prétendre en fonction de son ancienneté dans l'entreprise.

Est considéré comme non engagement injustifié, le fait par l'Employeur d'avoir refusé d'embaucher le salarié prioritaire dans un emploi qu'il était apte à tenir et qu'il sollicitait, alors qu'il a été embauché toute autre personne pour tenir cet emploi.

En cas de réembauche dans l'Etablissement, l'intéressé bénéficiera des droits liés à l'ancienneté acquise avant son départ de l'Etablissement.

c) Au cas où des salariés participent à des Réunions Paritaires décidées entre les parties à la présente Convention et dans la limite de six salariés par Organisation Syndicale dont en principe un salarié par Entreprise et pour chacune des Organisations, le temps de travail perdu à cette occasion par les intéressés sur l'horaire de l'atelier ou du service sera rémunéré comme s'il avait été travaillé.

En outre, les frais de déplacement et de repas des intéressés leur seront remboursés sur la base d'une part, d'une indemnité kilométrique et d'autre part d'un forfait repas, lesquels seront fixés chaque année.

SECTION SYNDICALE D'ENTREPRISE

ARTICLE 5 : CONSTITUTION

Conformément aux dispositions légales tout Syndicat représentatif dans l'Entreprise, de même que tout Syndicat affilié à une Organisation représentative sur le plan national, peut constituer dans toute Entreprise, quelle que soit son activité ou sa forme juridique, une Section Syndicale.

ARTICLE 6 : ATTRIBUTIONS

La Section Syndicale d'Entreprise assure la représentation des intérêts de ses membres conformément aux dispositions du livre IV du Code du Travail et elle dispose des attributions prévues par la Loi et les règlements.

La collecte des cotisations syndicales, la mise à disposition des locaux et les réunions des adhérents des Sections Syndicales sont régies par les textes en vigueur.

Les communications syndicales peuvent être affichées sur des panneaux grillagés ou vitrés d'environ un mètre sur 0,50 m et fermant à clé mis à la disposition par le Chef d'Entreprise. Ils seront placés suivant des modalités fixées en accord avec le Chef d'Entreprise et dans la mesure du possible en un endroit proche de l'entrée et de la sortie du Personnel.

Un exemplaire des communications syndicales sera transmis au Chef d'Entreprise simultanément à son affichage.

ARTICLE 7 : DELEGUES SYNDICAUX

Le nombre des Délégués Syndicaux, les conditions de leur désignation ou de leur licenciement ainsi que l'exercice de leurs fonctions sont fixés par les textes en vigueur.

DELEGUES DU PERSONNEL

ARTICLE 8 : NOMBRE DES DELEGUES

Dans les Etablissements occupant plus de 10 salariés, le nombre des délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux textes en vigueur.

Dans les Etablissements occupant de 5 à 10 salariés, il pourra être désigné un délégué titulaire et un délégué suppléant si la majorité des intéressés le réclame au bulletin secret.

ARTICLE 9 : ELECTIONS

Les conditions d'électorat, d'éligibilité ainsi que les modalités de préparation et de déroulement du scrutin sont fixées par les textes en vigueur.

Dans toutes les Entreprises, les listes de candidats seront présentées dans des délais compatibles avec l'organisation du scrutin.

ARTICLE 10 : EXERCICE DES FONCTIONS

La durée du mandat ainsi que la mission des délégués sont fixées par les textes en vigueur.

Les délégués exercent leur mandat dans le respect des textes et des libertés individuelles.

Chaque délégué continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier sous réserve des dispositions légales ou réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

L'exercice normal de la fonction de délégué ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

COMITE D'ENTREPRISE

ARTICLE 11 : COMPOSITION

Le nombre des membres du Comité d'Entreprise titulaires et suppléants est fixé conformément aux textes en vigueur.

ARTICLE 12 : ELECTIONS

Les conditions d'électorat, d'éligibilité ainsi que les modalités de préparation et de déroulement du scrutin sont fixées par les textes en vigueur.

Dans toutes les Entreprises, les listes de candidats seront présentées dans des délais compatibles avec l'organisation du scrutin.

ARTICLE 13 : EXERCICE DES FONCTIONS

La durée du mandat ainsi que la mission des membres du Comité d'Entreprise sont fixées par les textes en vigueur.

Les membres du Comité d'Entreprise exercent leur mandat dans le respect des textes et des libertés individuelles.

Chaque membre du Comité d'Entreprise continuera à travailler normalement dans son emploi ; son horaire ne pourra être différent de celui en vigueur dans son atelier sous réserve des dispositions légales ou réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

L'exercice normal de la fonction du membre du Comité d'Entreprise ne peut être une entrave à son avancement régulier professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération ni provoquer de licenciement, de sanction, ni être un motif à un changement injustifié de service.

ARTICLE 14 : LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Le Comité d'Entreprise est obligatoirement saisi en temps utile des projets de compression d'effectif conformément aux Accords Nationaux en vigueur.

ARTICLE 15 : MISSIONS ET SECRET PROFESSIONNEL

Les missions sont définies par les textes en vigueur et le Comité d'Entreprise a notamment pour rôle d'assurer la représentation collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts et de ceux de l'entreprise dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'Entreprise, à l'organisation du travail, à la Formation Professionnelle, aux techniques de production et aux nouvelles technologies.

Les membres du Comité d'Entreprise et les représentants syndicaux sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication et notamment pour la mise en place des nouvelles technologies. En outre, ils sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le chef d'entreprise ou son représentant.

ARTICLE 16 : COMITE CENTRAL D'ENTREPRISE

Dans le cas où les membres titulaires du Comité d'Etablissement appartiennent également au Comité Central d'Entreprise, le temps de déplacement et le temps passé en séance ne sont pas imputables sur le crédit d'heures légal.

ARTICLE 17 : REUNIONS

Le Comité est présidé par le Chef d'Entreprise ou son représentant.

Le Président peut se faire assister de collaborateurs de son choix, lesquels n'assistent aux réunions qu'à l'occasion des débats portant sur les questions qui relèvent de leur compétence.

ARTICLE 18 : REGLEMENT INTERIEUR

Le Comité d'Entreprise établit son règlement intérieur.

Le règlement intérieur pourra fixer notamment :

- les attributions du secrétaire, du trésorier et éventuellement du secrétaire adjoint et du trésorier-adjoint,
- la préparation et la tenue des réunions,
- les déplacements des membres du Comité,
- les modalités de financement du Comité (activités sociales et culturelles et fonctionnement propre),
- les modalités d'application des attributions du Comité dans le domaine social et économique,
- le rôle des Commissions.

ARTICLE 19 : FINANCEMENT DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Conformément aux textes en vigueur, le financement des activités sociales et culturelles sera déterminé en tenant compte le cas échéant des dispositions particulières arrêtées au niveau de chaque entreprise.

Lors de la prise en charge par le Comité d'Entreprise des activités sociales, la contribution versée chaque année par l'employeur pour financer ces activités du Comité d'Entreprise ne peut, en aucun cas, être inférieure au total le plus élevé des sommes affectées aux dépenses sociales de l'entreprise atteint au cours des trois dernières années précédant la prise en charge des activités sociales et culturelles par le Comité d'Entreprise, à l'exclusion des dépenses temporaires lorsque les besoins correspondants ont disparu.

Le rapport de cette contribution au montant global des salaires payés ne peut non plus être inférieur au même rapport existant pour l'année de référence définie à l'alinéa précédent.

COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 20 :

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Dans les Entreprises ou Etablissements de moins de trois cents salariés lorsqu'il existe un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, les modalités de la Formation nécessaire à l'exercice des missions des membres de ce Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le Chef d'Entreprise ou d'Etablissement après consultation du Comité d'Entreprise.

EMBAUCHE

ARTICLE 21 : LETTRE D'ENGAGEMENT

Chaque embauchage fera l'objet d'une lettre ou d'un contrat écrit indiquant l'emploi, la classification, le salaire effectif ainsi que la durée de la période d'essai.

Tout nouvel embauché sera informé de l'existence de la Convention Collective en vigueur et du règlement intérieur de l'entreprise.

ARTICLE 22 : PERIODE D'ESSAI

Les modalités et la durée de la période d'essai sont définies dans les différents avenants à la présente Convention.

Pendant la période d'essai, il est garanti au salarié la Rémunération Minimale Hiérarchique de sa catégorie.

ARTICLE 23 : VACANCE DE POSTE

En cas de vacance ou de création de poste, la Direction portera de préférence son choix sur les membres du personnel de l'Entreprise et procédera à l'affichage des postes vacants chaque fois que cela sera possible.

ARTICLE 24 : TRAVAILLEURS ETRANGERS

Aucune discrimination fondée sur la nationalité ne peut être introduite par l'employeur dans la formation et l'exécution du contrat de travail.

ARTICLE 25 : EMPLOI OBLIGATOIRE DE CERTAINES CATEGORIES DE SALARIES

Il est entendu que les dispositions de la présente Convention ne peuvent faire échec à l'obligation résultant de la réglementation en vigueur sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de salariés (mutilés, pères de famille, handicapés, etc.).

ARTICLE 26 : SALARIES D'ENTREPRISES EXTERIEURES ET TRAVAILLEURS TEMPORAIRES

Les parties conviennent de se référer aux textes en vigueur pour ce qui concerne les conditions d'emploi des personnels, salariés d'entreprises extérieures, notamment les travailleurs temporaires.

Conformément aux dispositions légales, les salariés des entreprises extérieures et les intérimaires sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant la durée des missions chez les employeurs liés par la présente Convention Collective par celles des mesures législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables au lieu de travail.

CHOMAGE ET DEBAUCHAGE

ARTICLE 27 : LICENCIEMENTS COLLECTIFS

Les mutations et licenciements collectifs d'ordre économique ou consécutifs à une fusion ou une restructuration sont régis dans toutes leurs modalités et conséquences, par les dispositions contenues dans les Accords Nationaux Paritaires en vigueur.

Toutes mesures utiles sont prises pour en assurer l'application dans les Etablissements, notamment en matière de prévision à moyen et long terme sur l'évolution de l'emploi, d'information et de consultation du Comité d'Entreprise, sans préjudice des dispositions légales.

Dans le cas où la Direction est conduite à procéder à des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements sera établi, pour chaque catégorie professionnelle en tenant compte, à valeur professionnelle égale, à la fois de l'ancienneté et des charges de famille.

Dans ce cas, pour tenir compte de la garantie de l'ancienneté et des charges de famille, il sera fait application, pour établir l'ordre des licenciements du barème ci-dessous :

- pour chaque année de service	1
- marié avec conjoint à charge	2
- pour chaque enfant à charge	0,5
- célibataire.....	1

Toutefois, à égalité de points, l'ancienneté aura priorité.

En cas de suppression de poste où sont notamment occupés des retraités, ces derniers seront licenciés en premier lieu si leur retraite est au moins égale au SMIC.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement.

Chaque fois qu'un salarié sera mis en chômage, il lui sera délivré à sa demande, un certificat portant son nom, sa profession et la date de mise en chômage pour manque de travail. Ce certificat est distinct du certificat de travail.

ARTICLE 28 : CERTIFICAT DE TRAVAIL

Tout salarié recevra au moment de son départ un certificat de travail contenant exclusivement l'indication de sa date d'entrée et de sortie de l'entreprise, de la nature de l'emploi ou des emplois qu'il a successivement occupés, de la période pendant laquelle ces emplois ont été tenus et de sa catégorie professionnelle.

ARTICLE 29 : ABSENCES

Sauf en cas de force majeure, toute absence devra être signalée dans la journée et justifiée dans un délai de trois jours ouvrables.

A défaut de ces conditions, l'employeur pourra, moyennant respect des formes légales en vigueur, constater la rupture du contrat de travail.

Toutefois, les absences de courte durée dues à un cas fortuit tel que : incendie du domicile, accident, maladie grave dûment constatée ou décès du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, ne seront pas considérées comme entraînant la rupture du contrat de travail. Les incapacités de travail résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle seront réglées conformément à la loi.

A défaut de clause contraire du Règlement Intérieur de l'Entreprise, le salarié arrivant exceptionnellement en retard à son travail pour des causes justifiées et indépendantes de sa volonté pourra reprendre son travail après l'entrée normale de son poste.

ARTICLE 30 : REMUNERATION DES JEUNES SALARIES ET DES HANDICAPES

La rémunération garantie des jeunes salariés de moins de 18 ans ne pourra être inférieure à celle arrêtée pour leur catégorie par les avenants fixant les salaires minima des adultes compte tenu des abattements suivants :

16 ans à 16 ans ½	30 %
16 ans 1/2 à 17 ans	25 %
17 ans à 17 ans ½	20 %
17 ans 1/2 à 18 ans	10 %

Dans tous les cas où de jeunes salariés de moins de 18 ans effectuent d'une façon courante et dans des conditions égales d'activité, de rendement et de qualité, des travaux habituellement confiés à des adultes, ces jeunes mensuels sont rémunérés selon les barèmes établis pour la rémunération du personnel adulte effectuant ces mêmes travaux.

Toutefois, la rémunération des jeunes ne pourra être inférieure à :

- 80 % du SMIC avant 17 ans
- 90 % du SMIC entre 17 et 18 ans.

Les jeunes salariés justifiant de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent ne pourront recevoir de rémunération inférieure au SMIC à l'exclusion des Contrats présents ou à venir spécifiques aux jeunes demandeurs d'emplois (Contrats Emploi-Formation, Contrats d'Alternance etc.).

Pour les salariés adultes à capacité restreinte, les abattements légaux seront appliqués.

CONGÉS PAYÉS

ARTICLE 31 : CONGES

La durée des congés est déterminée conformément aux textes en vigueur.

Les absences pour maladie en une ou plusieurs fois, jusqu'à une durée totale de deux mois pendant la période de référence sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés.

ARTICLE 32 : PERIODE DE VACANCES

La période du congé principal, qui conformément à la loi doit comprendre la période du 1er mai au 31 octobre sera fixée par l'Employeur en se référant aux usages et après consultation des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Les dates limites de la période du congé normal doivent être portées par l'employeur à la connaissance du personnel au moins deux mois avant l'ouverture de cette période.

En cas de congé par roulement, l'ordre des départs sera fixé par l'employeur après consultation des délégués du personnel. Il sera tenu compte des nécessités du service et, dans la mesure du possible, des desiderata des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté.

On accordera de préférence, le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

Les conjoints travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

HYGIENE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 33 : HYGIENE ET SECURITE

Dans chaque entreprise, il sera mis à la disposition du personnel, les moyens d'assurer la propreté individuelle, vestiaires avec lavabos, conformément aux prescriptions réglementaires et dans les conditions prévues par celles-ci.

Des douches seront mises à la disposition du personnel dans les conditions prévues par les textes en vigueur dans les établissements où sont effectués certains travaux insalubres ou salissants et dont la liste est fixée par Arrêté Ministériel.

Des moyens de nettoyage appropriés seront mis à la disposition des travailleurs.

Les cabinets d'aisance et urinoirs placés dans les locaux de travail seront isolés de manière à ce que le personnel n'en soit pas incommodé.

Les vestiaires, les douches, les lavabos, les W-C. à l'usage féminin seront disposés indépendamment de ceux réservés aux hommes.

Dans le cas où les installations de douches sont utilisées par des hommes et des femmes, des dispositions seront prises lorsqu'il ne sera pas créé d'installations de douches distinctes pour qu'elles soient utilisées à des heures différentes par les hommes et par les femmes.

Il sera mis à la disposition du personnel, un réfectoire clair bien aéré et chauffé, lui permettant d'y prendre ses repas; il sera muni d'appareils permettant de chauffer les aliments.

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, notamment en matière de produits dangereux.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositifs de sécurité ou de prévention mis à leur disposition.

EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

ARTICLE 34 : EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Aucune discrimination de rémunération fondée exclusivement sur le sexe ne pourra être pratiquée dans les entreprises entre les hommes et les femmes pour un travail de valeur égale.

Les difficultés pouvant naître à ce sujet, au plan collectif, feront l'objet d'un examen à l'occasion de la négociation annuelle prévue par la Loi du 13 novembre 1982.

Les femmes se voient attribuer dans les mêmes conditions que les hommes, le coefficient et le salaire prévus par ladite Convention Collective et bénéficient des mêmes conditions d'accès à la Formation Professionnelle et de promotion sans que les absences pour maternité y fassent obstacle.

FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

ARTICLE 35 : CONGE DE FORMATION ECONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés.

Ce ou ces congés sont attribués dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 36 : APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Les conditions de l'Apprentissage et le régime juridique des apprentis ainsi que celles de la Formation Professionnelle Continue sont définies par les textes en vigueur.

Les Organisations Signataires de la Présente Convention affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'Apprentissage, à la Formation Professionnelle et à l'insertion des jeunes par l'alternance et souscrivent aux politiques de la première Formation et de la Formation Professionnelle Continue définies et aménagées par l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, et par les Accords de la Métallurgie du 10 mars 1983 et du 22 janvier 1985.

Les journées d'absence prises pour passer les examens professionnels officiels, seront rémunérées comme si elles avaient été travaillées, lorsque ces examens se rapporteront à une activité pouvant s'exercer dans le cadre de la Métallurgie.

ARTICLE 37 : CONCILIATION

Les différends collectifs nés de l'application de la présente Convention qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, seront soumis par la partie la plus diligente à une Commission Paritaire Professionnelle de Conciliation.

Cette Commission sera composée de deux représentants de chaque Organisation Professionnelle de salariés signataires de la présente Convention et d'un nombre égal de représentants d'employeurs, elle pourra également prendre l'avis, à titre consultatif, de personnalités qualifiées à condition de conserver à la Commission son caractère paritaire. Elle sera présidée par un Inspecteur du Travail.

La Commission devra avoir effectué la tentative de conciliation des parties, suivie ou non d'effet, dans un délai maximum de huit jours à dater du jour où son Président aura été saisi par lettre recommandée avec accusé de réception.

La Commission Paritaire de Conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.

Un procès-verbal sera établi par un Secrétaire désigné par la Commission et remis à chacune des parties. La non comparution de la partie qui introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Les Organisations Signataires s'engagent à ne décider aucune mesure de fermeture d'établissement ou de cessation de travail avant l'expiration du délai de huit jours, fixé pour la recherche d'une solution.

ARTICLE 38 : AVANTAGES ACQUIS

Dans tout établissement compris dans le Champ d'Application de la présente Convention, les dispositions de cette Convention s'appliquent aux rapports nés des contrats individuels, d'équipes ou d'établissements sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux travailleurs que celles de cette Convention.

La présente Convention ne peut être l'occasion d'une atteinte quelconque aux avantages individuels acquis antérieurement existant dans les établissements.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente Convention ne peuvent non plus, en aucune façon, s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés dans un but identique.

Les parties contractantes veilleront à la stricte observation par leurs adhérents des dispositions ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 39 :

La présente Convention abroge et remplace la Convention Collective du Personnel Mensuel de la Métallurgie du Pas-de-Calais du 28 mai 1971 modifiée le 30 mars 1976, le 31 mars 1976, le 24 décembre 1980 et le 29 octobre 1984.

ARTICLE 40 : PUBLICITE

Conformément aux dispositions légales, le texte de la présente Convention sera déposé aux Secrétariats des Conseils de Prud'hommes du Département ainsi qu'à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

ARTICLE 41 : ADHESION

Toute Organisation Syndicale ou tout Employeur qui n'est pas partie à la présente Convention, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi.

ARTICLE 42 : EXTENSION

Les parties signataires à la présente Convention s'engagent à en demander l'extension.

4

Avenants mensuels

ARTICLE 1er : CHAMP D'APPLICATION

Le présent Avenant règle les rapports entre les Ouvriers, Techniciens, Dessinateurs et Agents de maîtrise des deux sexes et non cadres d'une part, et d'autre part leurs Employeurs tels qu'ils sont définis dans le Champ d'Application Professionnel et Territorial de la présente Convention Collective.

Dans les Articles du présent Avenant, les Ouvriers, Employés, Techniciens, Dessinateurs et Agents de Maîtrise sont désignés sous le vocable unique "Mensuels" à défaut de précision contraire.

ARTICLE 2 : ESSAI PROFESSIONNEL

L'exécution d'une épreuve préliminaire correspondant à l'emploi proposé ne constitue pas un engagement ferme.

Toutefois, le temps passé à cette épreuve sera payé au moins suivant le barème des Rémunérations Minimales Hiérarchiques sans pouvoir être inférieur au taux horaire du SMIC.

ARTICLE 3 : PERIODE D'ESSAI

La période d'essai sera de :

- Trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V,
- Deux mois pour ceux dont l'emploi est classé au niveau IV,
- Un mois pour ceux dont l'emploi est classé aux niveaux III et II,
- Deux semaines pour ceux dont l'emploi est classé au niveau I.

Toutefois la période d'essai peut, d'un commun accord, être réduite ou au contraire, notamment pour les fonctions présentant des difficultés particulières, être prolongée d'une durée égale.

Cette ou ces périodes seront payées au moins au salaire minimum de la catégorie pratiqué dans l'entreprise.

Pendant la période d'essai, les deux parties pourront rompre le Contrat de Travail sous préavis réciproque de deux jours pendant la première semaine et d'une semaine au-delà.

Lorsque, après notification de son préavis, le mensuel en période d'essai a trouvé un nouvel emploi, toutes facilités lui seront accordées pour lui permettre de l'occuper. Dans ce cas, il n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation de préavis.

La période d'essai interrompue pour cause de maladie reprendra après guérison si l'interruption n'a pas duré plus de deux semaines et le temps d'absence ne sera pas payé. Dans ce cas, la période d'essai sera prolongée de la période d'absence.

ARTICLE 4 : ENGAGEMENT

L'âge ne peut constituer un obstacle à l'engagement.

A la demande de l'intéressé, l'engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par lettre stipulant :

- l'emploi, le niveau et l'échelon selon la classification,
- la Rémunération Minimale Hiérarchique (base 39 Heures),
- les appointements réels,
- éventuellement l'énumération des avantages en nature,
- le lieu où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de 15 jours. Passé ce délai et, s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction.

ARTICLE 5 : INTERIM

Le mensuel assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur recevra une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimum conventionnel de sa catégorie et celui du mensuel dont il assure l'intérim.

Cette indemnité mensuelle ne pourra avoir pour effet de porter le salaire effectif de l'intéressé, hors prime d'ancienneté, à un niveau supérieur à celui du salarié remplacé. Le montant de cette indemnité sera, à sa demande, porté à la connaissance de l'intéressé.

ARTICLE 6 : MUTATIONS TEMPORAIRES OU DEFINITIVES

Dans le cas où une mutation, temporaire ou définitive emportant une modification substantielle du contrat de travail, n'est pas acceptée par l'intéressé, elle sera considérée comme une rupture du contrat de travail du fait de l'Employeur et réglée comme telle.

Ces dispositions ne préjugent pas de l'application de l'Accord National du 12 Juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi et de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 modifié.

ARTICLE 7 : ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

Pour l'application des dispositions de la présente Convention, l'ancienneté sera déterminée en tenant compte de la présence continue, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en fonction, en vertu du Contrat de Travail en cours, sans que soient exclues les périodes de suspension de ce contrat, ni l'ancienneté dont bénéficiait le mensuel en cas de mutation concertée à l'initiative de l'employeur même dans une autre Société.

Il sera également tenu compte de la durée des contrats antérieurs.

ARTICLE 8 : SERVICE NATIONAL OBLIGATOIRE

Les jeunes salariés, au retour de leur service national obligatoire, auront droit à leur réintégration dans l'entreprise suivant les conditions fixées par la loi.

Dans le cas toutefois où cette réintégration ne serait pas possible et pour autant qu'il ait manifesté à son employeur par lettre recommandée avec accusé réception au plus tard 1 mois après la date de sa libération, son intention de reprendre son poste, le salarié ayant plus d'un an de présence continue dans l'entreprise au moment de son départ sous les drapeaux, percevra l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

ARTICLE 9 : PERIODES MILITAIRES DE RESERVE

Les absences occasionnées par les périodes militaires de réserve obligatoires ne sont pas considérées comme entraînant la rupture du Contrat de Travail.

Pendant ces périodes et à la condition qu'elles ne soient pas provoquées par l'intéressé, les appointements seront versés au mensuel, mais l'employeur pourra déduire jusqu'à concurrence des appointements, la solde perçue par l'intéressé à l'exclusion du prêt versé aux hommes de troupe.

ARTICLE 10 : PAIEMENT AU MOIS

Les mensuels seront payés au mois.

La rémunération réelle mensuelle correspondra à 169 Heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail de 39 Heures. En cas de rémunération variable, celle-ci résultera de la formule appliquée dans l'établissement pour le travail au rendement ou à la tâche, y compris les diverses primes et majorations.

La rémunération est adaptée à l'horaire réel. Au dessus de 39 Heures, les majorations applicables à ces heures sont calculées conformément aux dispositions légales et conventionnelles, à moins que l'intéressé ne soit rémunéré par un forfait mensuel incluant ces majorations.

Dans le cas de réduction d'horaire avec compensation, les éléments de calcul de ces compensations seront communiqués à l'intéressé.

ARTICLE 11: INDEMNISATION DES ABSENCES POUR MALADIE OU ACCIDENT

En cas d'indisponibilité pour maladie ou accident, le mensuel bénéficiera d'une garantie de ressource dans les conditions suivantes :

Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou accident dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, l'intéressé bénéficiera des dispositions suivantes à condition d'avoir justifié dès que possible de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité Sociale et d'être soigné sur le territoire métropolitain ou de l'un des autres pays de la Communauté Economique Européenne.

Pendant 45 jours, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

Pendant les 30 jours suivants, il recevra les trois quarts de cette même rémunération.

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de 15 jours par période de 5 ans d'ancienneté ; le deuxième temps d'indemnisation (30 jours) sera augmenté de 10 jours par période de même durée.

Ces indemnités seront réduites de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- a) de la Sécurité Sociale à l'exclusion des majorations données à partir de trois enfants.
- b) de tout régime de prévoyance mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'Employeur.
- c) des indemnités versées en compensation des salaires perdus par les responsables des accidents ou leurs assurances. Dans ce cas, les appointements ne seront versés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance et à la condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

En cas de réduction des indemnités par la Caisse de Sécurité Sociale, les indemnités dont le salarié aurait dû bénéficier seront réputées versées en intégralité par ladite Caisse.

Les prestations ci-dessus énumérées devront faire l'objet d'une déclaration de la part du mensuel.

Pour l'application de cet article, l'ancienneté s'appréciera en fonction des dispositions de l'Article 7 du présent Avenant.

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

La rémunération à prendre en considération est celle correspondant au salaire pratiqué pendant son absence dans l'établissement ou partie d'établissement, sous réserve que cette absence n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois si un travailleur qui n'a pas l'ancienneté voulue pour bénéficier des dispositions du présent article, acquiert cette ancienneté pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, il lui sera fait application desdites dispositions pour la période d'indemnisation restant à courir.

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

Les dispositions du présent article s'appliquent en cas de déplacement de service au sens des Conventions Collectives.

Pour l'application du présent Article, les jours s'apprécient en jours calendaires.

En conséquence pour les salariés travaillant à temps partiel, la durée d'absence indemnisable sera calculée en jours calendaires et ne saurait excéder le nombre de jours d'indemnisation dont le salarié bénéficie compte tenu des dispositions ci-dessus.

ARTICLE 12 : ABSENCES

Les absences justifiées pour incapacité provenant de maladie ou d'accident ne peuvent entraîner la rupture du Contrat de Travail que si elles dépassent 6 mois. Toutefois, les incapacités de travail résultant d'accident de travail ou de maladie professionnelle sont réglées conformément à la loi.

Le délai de 6 mois sera porté à un an pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté dans l'Etablissement.

Le constat de rupture est effectué selon les formes légales en vigueur.

ARTICLE 13 : CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille, prévus ci-dessous :

- mariage du salarié 4 jours
- mariage d'un enfant..... 1 jour
- décès d'un conjoint..... 4 jours
- décès d'un enfant..... 3 jours
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent 2 jours
- décès d'un frère, d'une soeur, d'un beau-frère, d'une belle-soeur, d'un grand-parent 1 jour

Ces jours de congé seront payés sur la base du salaire que l'intéressé aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

Pour la détermination de la durée du congé normal, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectif.

Un congé de naissance ou d'adoption de 3 jours est attribué et indemnisé dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

ARTICLE 14 : CONGE D'ANCIENNETE

Dans le cadre de la législation actuelle relative aux congés payés, les ouvriers et ETDAM bénéficieront d'un congé d'ancienneté de :

- 1 jour après 10 ans de service dans l'entreprise,
- 2 jours après 15 ans de service dans l'entreprise,
- 3 jours après 20 ans de service dans l'entreprise.

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

ARTICLE 15 : PRIMES ANNUELLES

Il est accordé, chaque année, à tous les salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise une prime spéciale, négociée chaque année, dont le montant sera fixé par les avenants de salaires.

En tout état de cause, l'évolution de cette prime ne pourra être inférieure chaque année à la moitié de l'évolution du salaire moyen ouvrier constatée au cours de l'année civile précédente, dans l'ensemble de la Métallurgie Nationale par les statistiques du Ministère du Travail.

Cette prime n'est pas due au salarié qui perçoit une indemnité compensatrice de congés payés.

Les jeunes salariés appelés au Service National obligatoire et ayant une année d'ancienneté au 1er juin de l'année en cours, ne perdent pas le bénéfice de la prime spéciale dans le cas où ils ne l'auraient pas déjà perçue durant l'année en cours.

Les salariés répondant à la condition d'ancienneté ci-dessus bénéficieront en outre, dans les conditions suivantes, d'une allocation complémentaire du même montant que la prime spéciale :

- a) Cette allocation ne sera attribuée qu'aux salariés présents à l'effectif le jour de son versement ;
- b) Elle subira une réduction de 1/20e par jour ouvré d'absence au-delà de 5 jours d'absence au cours d'une période de référence de 12 mois consécutifs retenue au sein de l'entreprise, exception faite des jours de congés payés, des jours fériés chômés, des jours de congés prévus à l'Article 13 ci-dessus, des congés prévus par les paragraphes a et c de l'Article 4 des clauses communes ainsi que de toute absence justifiée par la participation à des Organismes Paritaires tels que Conseils de Prud'hommes, Assédic, Caisse du Régime de Sécurité Sociale, Institutions de Retraite Complémentaire etc....

Sous les réserves ci-dessus mentionnées, le salarié quittant l'entreprise à l'occasion de son départ en retraite, au Service National ou pour raison de licenciement à caractère économique bénéficiera de l'allocation complémentaire au prorata de son temps de présence pendant la période de référence visée à l'alinéa précédent.

L'allocation complémentaire instituée par le présent Article ne peut s'ajouter aux avantages éventuellement accordés dans les entreprises au-delà du montant défini au 1er alinéa ci-dessus, quelles que soient les modalités de calcul et les dates de versement de ceux-ci.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire seront versées soit en une seule fois, à l'occasion du départ en congés payés ou de la fin de l'année civile, soit partagées également ou inégalement en ces deux occasions.

Le salarié malade prenant effectivement son congé à son retour de maladie bénéficie de la prime spéciale et de l'allocation.

La prime spéciale et l'allocation complémentaire ne peuvent se cumuler avec les primes ou fractions de primes de natures différentes ayant déjà expressément ou en fait, le même objet (prime de fin d'année, 13e mois, primes de vacances, primes de résultats autres que celles prévues par les textes sur l'intéressement et la participation etc....).

ARTICLE 16 : TRAVAIL PAR POSTE - INDEMNITE DE PANIER

On appelle travail par poste, l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail d'une seule traite.

La durée normale du travail en service continu est conforme à la réglementation en vigueur.

La où le travail n'est pas interrompu pendant 8 Heures consécutives, chaque membre du personnel disposera individuellement pour son repas de 20 minutes d'arrêt payées comme s'il travaillait.

Les salariés effectuant au moins 6 Heures de travail entre 22 Heures et 6 Heures, bénéficieront d'une indemnité dite de panier, dont le montant sera fixé par les avenants de salaires.

ARTICLE 17 : TRAVAIL EXCEPTIONNEL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FERIES

a) Travail des Dimanches et Jours Fériés

Les heures effectuées exceptionnellement les Dimanches et Jours Fériés lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail ces jours là, donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire.

b) Travail de Nuit

Les heures effectuées exceptionnellement en semaine soit avant 6 Heures soit après 22 Heures, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit donneront lieu à une majoration de 50 % du salaire horaire.

c) Astreinte

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail et des lieux de travail se verra allouer une indemnité compensatrice qui sera déterminée par accord particulier, sans que l'octroi de cette indemnité fasse perdre à l'intéressé en cas de travail effectif, le bénéfice éventuel des majorations qui lui seraient dues.

Par personnel astreint à se tenir à la disposition de l'employeur, il faut entendre celui qui doit se maintenir en permanence à son domicile, pendant une période précisée par l'employeur.

ARTICLE 18 : TRAVAUX REGULIERS D'ENTRETIEN ET DE MONTAGE

Les salariés effectuant, conformément au tableau de service, des travaux réguliers d'entretien, les dimanches et jours fériés, bénéficieront d'une majoration de 30 % de leur salaire horaire.

ARTICLE 19 : CUMUL

Les taux de majoration définis aux Articles 17 et 18 s'ajoutent aux éventuelles majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi, mais ne se cumulent pas entre eux.

ARTICLE 20 : TRAVAUX DANGEREUX, PENIBLES, MALPROPRES ET INSALUBRES

Le salaire fixé par le contrat individuel de travail tient compte des conditions dans lesquelles s'effectue normalement le travail de l'intéressé.

Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses, malpropres ou insalubres dans lesquelles ces travaux sont exécutés dans certains établissements lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des rémunérations des salariés qui les exécutent.

Etant donné les conditions dans lesquelles elles sont susceptibles d'intervenir, les primes 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 primes ainsi défini est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées. Elles peuvent n'être applicables que de façon intermittente. Toute modification ou amélioration des conditions de travail en entraînera la révision ou la suppression.

ARTICLE 21 : PREAVIS

La durée du préavis réciproque après la période d'essai sera, sauf en cas de force majeure ou de faute grave de :

- deux semaines pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau I
- un mois pour les mensuels dont l'emploi est classé aux niveaux II et III
- deux mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau IV
- trois mois pour les mensuels dont l'emploi est classé au niveau V.

Toutefois, en cas de rupture de fait de l'employeur, la durée du préavis ne pourra être inférieure à un mois après six mois de présence continue et à deux mois après deux ans de présence continue.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le mensuel, la partie qui n'observera pas le préavis, devra à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir sur la base de l'horaire pratiqué pendant le préavis.

En cas de licenciement, le mensuel licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation du préavis.

S'il s'agit d'un licenciement collectif d'ordre économique, l'intéressé pourra quitter l'entreprise dans les conditions prévues à l'Article 28 de l'Accord National du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi.

Durant la période de préavis, le mensuel travaillant habituellement à temps plein dans l'entreprise, est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi pendant :

- vingt heures maximum si le préavis est de deux semaines,
- cinquante heures par mois dans le cas où le préavis est au moins d'un mois.

Si compte tenu de la durée du travail effectuée au service de plusieurs employeurs, le salarié employé à temps partiel dans l'entreprise, travaille au total à temps plein, il bénéficie d'un nombre d'heures pour recherche d'emploi calculé sur les bases fixées à l'alinéa précédent, au prorata de son temps de travail mensuel dans l'entreprise considérée.

Dans ces limites, les absences pour recherches d'emploi en période de préavis, ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération.

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

Toutefois, dans la mesure où ses recherches le postulent, l'intéressé pourra bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de prévenance compte tenu des nécessités impératives du service.

Le mensuel qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

ARTICLE 22 : INDEMNITE DE LICENCIEMENT

En cas de licenciement avant l'âge normal de la retraite, actuellement 65 ans sauf en cas de faute grave, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise sera versée aux bénéficiaires du présent avenant.

Cette indemnité est fixée comme suit : (1)

- pour une ancienneté comprise entre 2 ans et 5 ans : 1/10e de la rémunération mensuelle par année d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/5e de mois par année entière d'ancienneté à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour les intéressés ayant plus de 15 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent (1/5e de mois), 1/10e de mois par année entière d'ancienneté au delà de 15 ans ;
- pour les mensuels dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 290, la majoration de 1/10e de mois prévue à l'alinéa précédent sera acquise après 5 ans d'ancienneté.

Toutefois, en cas de licenciement collectif pour motif économique, le mensuel licencié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans, aura droit à la majoration suivante de l'indemnité de licenciement qui lui sera due. Le montant de cette indemnité résultant du barème de calcul (c'est-à-dire en fractions de mois) sera majoré de 20 %.

Ne peut prétendre à l'application des dispositions du précédent alinéa :

- le mensuel acceptant un reclassement à l'aide de son employeur ;
- le mensuel âgé de 55 ans et 3 mois révolus qui peut bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 19 novembre 1985 sur le régime d'assurance-chômage, puis prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement ;
- le mensuel qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (F.N.E., C.G.P.S., accord d'entreprise etc...) ;
- le mensuel qui a au moins 37,5 ans d'assurance au sens de l'ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 sur l'abaissement de l'âge de la retraite ou qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Les dispositions du présent Article seront applicables à l'indemnité conventionnelle de licenciement due à un mensuel âgé d'au moins 50 ans, ayant accepté une convention de conversion lors d'un licenciement collectif pour motif économique et qui ne peut pas bénéficier des allocations de base prévues par le règlement annexé à la Convention du 6 janvier 1987 relative à l'assurance-chômage des anciens bénéficiaires de l'assurance conversion, ni prétendre à ces mêmes allocations au titre de l'article 20 de ce règlement.

(1) La rémunération servant de base de calcul de l'indemnité est la rémunération moyenne des douze derniers mois y compris éventuellement les majorations pour heures supplémentaires. La rémunération prise en considération devra inclure tous les éléments du salaire versés en application du Contrat de Travail et notamment la prime d'ancienneté et les primes telles que de vacances, de fin d'année, de treizième mois etc...

ARTICLE 23 : RETRAITE ET INDEMNITES LIEES A LA RETRAITE ¹

23-1. Régime général

L'âge normal de la retraite prévu par les différents régimes complémentaires étant 65 ans, le départ volontaire de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas une démission. De même, le départ en retraite, à l'initiative de l'employeur, de l'intéressé âgé de 65 ans ou plus ne constitue pas un licenciement.

Le mensuel qui partira en retraite de son initiative ou celle de son employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté dans l'entreprise jusqu'à 65 ans telle qu'elle est déterminée dans les conditions prévues à l'Article 7 ci-dessus et égale à :

- 1 mois et demi après 10 ans
- 2 mois après 15 ans
- 2 mois et demi après 20 ans
- 3 mois après 25 ans
- 3 mois et demi après 30 ans
- 4 mois après 35 ans.

Il ne sera pas tenu compte de la présence postérieure au 65ème anniversaire.

L'indemnité de départ en retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Cette indemnité sera également versée aux intéressés qui partiront en retraite, de leur initiative, entre 60 et 65 ans, à condition qu'ils demandent la liquidation de leur retraite complémentaire.

Les cas particuliers des mensuels ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur retraite, seront examinés dans le cadre de cette entreprise.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront cependant respecter un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu pour la catégorie professionnelle du mensuel intéressé par l'Article 21 ci-dessus.

23-2 - Mise à la retraite avant 65 ans

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de moins de 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la Sécurité Sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de l'une des cinq dispositions suivantes :

- conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage
- conclusion par l'employeur d'un contrat de qualification
- embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet
- conclusion par l'employeur d'un contrat de travail à durée indéterminée.

¹ Dispositions auxquelles se sont substituées les dispositions à caractère impératif de l'avenant du 19 décembre 2003 à l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation.

- conclusion avec l'intéressé, avant sa mise à la retraite, d'un avenant de cessation partielle d'activité, telle que définie à l'Article R.322-7-2 du code du Travail (notamment dans le cadre de la " CASA ").

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, avant l'âge de 65 ans, dans les conditions prévues par le présent paragraphe 23-2, ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite selon le barème ci-après :

- 2 mois après 10 ans
- 2 mois et demi après 15 ans
- 3 mois après 20 ans
- 4 mois après 25 ans
- 5 mois après 30 ans
- 6 mois après 35 ans

L'indemnité de mise à la retraite sera calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement.

Le contrat d'apprentissage ou de qualification visé ci-dessus doit être conclu dans un délai d'un an avant ou après la date de notification de la mise à la retraite. Il doit comporter soit la mention du nom du salarié mis à la retraite, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit la mention de son identification codée.

A la demande écrite du salarié mis à la retraite, l'employeur doit justifier de la conclusion du contrat d'apprentissage ou de qualification, ou du contrat à durée indéterminée conclu pour son remplacement, en communiquant à l'intéressé soit le nom du titulaire du contrat, si celui-ci ne s'y oppose pas, soit son identification codée.

La mention du contrat d'apprentissage ou de qualification, sur le registre unique du personnel doit comporter le nom du salarié dont la mise à la retraite a justifié la conclusion dudit contrat. De même, la mention du départ du salarié mis à la retraite, sur le registre unique du personnel, doit comporter le nom du salarié avec lequel a été conclu, selon le cas, le contrat d'apprentissage ou de qualification justifié par la mise à la retraite, ou le contrat à durée indéterminée de remplacement.

Les cas particuliers des mensuels ayant plus de 5 ans et moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise au moment de leur retraite, seront examinés dans le cadre de cette entreprise.

L'employeur doit notifier au salarié sa mise à la retraite en respectant un délai de prévenance égal au délai de préavis prévu à l'Article 21 ci-dessus.

ARTICLE 24 : PRIME D'ANCIENNETE

Il est attribué aux mensuels une prime fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'Article 7 ci-dessus.

Cette prime est calculée sur la Rémunération Minimale Hiérarchique de l'emploi dans lequel est classé l'intéressé. Elle est adaptée à son horaire de travail et supporte de ce fait les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les taux de la prime sont les suivants :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- après la 3e année le taux de la prime est augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire jusqu'au maximum de 15 % après 15 années d'ancienneté et plus.

Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute aux appointements effectifs. Il doit figurer à part sur la fiche de paie.

ARTICLE 25 : FETE PROFESSIONNELLE

Les mensuels bénéficieront d'une journée à l'occasion de la SAINT-ELOI.

Cette journée sera payée comme temps de travail et pourra éventuellement être récupérée.

ARTICLE 26 : RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Les entreprises liées par la Convention Collective du Travail des Industries Métallurgiques de l'Artois et du Littoral, adhèrent en principe, au profit de leur personnel mensuel, à la Caisse Interprofessionnelle de Retraite Nord-Artois-Sambre-Escout (C.I.R.N.A.S.E.) agréée par Arrêté Ministériel du 4 mars 1950 qui a adopté le régime institué par l'Union Nationale des Institutions de Retraites de Salariés (UNIRS) en appliquant éventuellement le régime supplémentaire facultatif proposé par cette Caisse.

Elles pourront faire application de l'Article 36 de l'Annexe 1 de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 pour les catégories de personnel visées à cet Article.

ARTICLE 27 : REGIMES DE PREVOYANCE

Les entreprises liées par la Convention Collective du Travail des Industries Métallurgiques de l'Artois et du Littoral, peuvent si elles le souhaitent faire bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance complémentaire à la Sécurité Sociale. Dans ce cas, elles adhèrent en principe au régime tel que défini dans le cadre de CIRNASE - PREVOYANCE à ARRAS, Section Régionale de TAITBOUT PREVOYANCE, Institution Paritaire relevant de l'Article L.4 du Code de la Sécurité Sociale.

ARTICLE 28 : DEPLACEMENTS

Les déplacements sont régis par les dispositions contenues dans l'Accord National du 26 février 1976 sur les conditions de déplacement.

SALAIRES ET CLASSIFICATIONS

ARTICLE 29 :

Dans le Champ d'Application de la présente Convention Collective Territoriale des Industries Métallurgiques, les Rémunérations Minimales Hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'Accord National du 21 juillet 1975 modifié, feront l'objet d'au moins une négociation annuelle en vue de leur fixation pour accord collectif territorial pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur lors de la conclusion de cet accord.

La Rémunération Minimale Hiérarchique détermine, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la Rémunération Mensuelle Brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement ne pourra être rémunéré pour l'horaire et le coefficient considéré, sous réserve des dispositions particulières de la Convention Collective Territoriale prévoyant des abattements en ce qui concerne certaines catégories de mensuels, c'est-à-dire l'Article 30 des clauses communes.

ARTICLE 30 :

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques étant fixées pour la durée légale mensuelle du travail, leurs montants doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif et supporter le cas échéant les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour l'application des Rémunérations Minimales Hiérarchiques ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale à l'exception des éléments suivants :

- Prime d'ancienneté prévue à l'Article 24 de l'Avenant "Mensuels"
- Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'Article 20 de l'Avenant "Mensuels"
- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application du principe défini à l'alinéa 2 du présent article, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire,
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de Sécurité Sociale.

Le complément de rémunération mensuelle brute dû au salarié, pourra prendre la forme d'un acompte sur une prime ou un élément de rémunération future de caractère trimestriel, semestriel ou annuel (par exemple : prime de vacances, de fin d'année, 13e mois, Article 15 de l'Avenant "Mensuels" etc...).

ARTICLE 31 : DISPOSITIONS PARTICULIERES CONCERNANT LE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

a) Rémunérations Minimales Hiérarchiques

En application de l'Article 30 de l'Avenant "Mensuels", les montants des Rémunérations Minimales Hiérarchiques sont adaptés à l'horaire de travail effectif de chaque salarié employé à temps partiel.

b) Primes annuelles

Les primes annuelles instituées par l'Article 15 de l'Avenant "Mensuels" sont versées aux salariés à temps partiel au prorata du temps de travail tel que prévu au Contrat de Travail des intéressés.

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES

ARTICLE 32 :

Les dispositions particulières aux femmes et aux jeunes sont réglées par les textes en vigueur.

En cas de licenciement collectif, les femmes licenciées en état de grossesse jouiront pendant un an d'un droit de priorité de réembauchage dans l'entreprise.

Les entreprises prendront les dispositions qui s'avéreront nécessaires pour éviter aux femmes enceintes toute bousculade tant aux vestiaires qu'aux sorties de personnel.

En tout état de cause et sauf dispositions différentes et plus avantageuses déjà en vigueur dans les entreprises, à partir du 3e mois de grossesse les sorties seront anticipées de cinq minutes sans réduction de salaire.

A partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de quinze minutes le matin et quinze minutes l'après-midi soit de trente minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires auront lieu pendant les heures de travail, le temps de travail perdu de ce fait par les femmes enceintes leur sera payé aux taux du salaire réel sur présentation du volet correspondant de leur carnet de maternité.

ARTICLE 33 : MATERNITE

La maternité confère aux salariées qui ont plus d'un an de présence dans l'entreprise les avantages suivants :

Une période de repos de seize semaines s'étalant immédiatement avant et après la date d'accouchement, sera payée intégralement sous déduction des prestations journalières versées par la Caisse de Sécurité Sociale et tous les régimes de prévoyance auxquels l'employeur participe pour la quotité correspondant à ces versements.

En cas d'accouchement postérieur à la date présumée, le congé prénatal s'en trouvera allongé et indemnisé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent sans que pour autant il y ait lieu de réduire le congé postnatal de huit semaines après l'accouchement.

5

Avenant relatif à certaines catégories de "Mensuels"

ARTICLE PREMIER - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 2 ci-dessous, d'une part, et, d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la présente convention collective.

Les dispositions du présent Avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant à l'Avenant « Mensuels » de la présente Convention Collective.

ARTICLE 2 - PERSONNEL VISÉ

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1er et exerçant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou au niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Le salarié faisant partie de l'une des catégories ci-dessus définies sera dénommé " intéressé " dans les dispositions suivantes.

ARTICLE 3 - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement, certains examens psychosociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé au cours de son contrat de subir un examen psychosociologique : lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psychosociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psychosociologue n'y fait pas opposition.

ARTICLE 4 - PROMOTIONS

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 ci-dessus, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés, employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs compétences et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée: à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance des intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 4 de l'avenant mensuel.

ARTICLE 5 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront, à cet effet, à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés, de manière à mettre en place, en temps opportun, les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximale de cinq ans recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période, il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation, dans le temps, de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national, pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'emploi dans le cadre de l'Accord du 9 juillet 1970 et de son Avenant du 30 avril 1971.

ARTICLE 6 - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en oeuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971 pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré, la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'alinéa précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé, mais de l'employeur lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu, pendant cinq ans au moins dans l'entreprise, un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait établi dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

L'indemnité de départ en retraite, à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

ARTICLE 7 - REMUNERATION

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière, qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de l'annexe classification, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités. L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaire résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 5 % de leur Rémunération Minimale Hiérarchique.

ARTICLE 8 - RAPPEL EN COURS DE CONGES PAYES

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

ARTICLE 9 - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie, pendant la durée de non concurrence, une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10 de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10 de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

ARTICLE 10 - INDEMNITE MINIMALE DE LICENCIEMENT

L'indemnité de licenciement, à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif, alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de l'article 22 de l'avenant "Mensuels".

ARTICLE 11 - RECLASSEMENT

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire,
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave, intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur, la moitié d'indemnité non versée en application de l'alinéa précédent dans la limite suivante :

Compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due s'il était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

6

Annexe Classification

CLASSIFICATION : OUVRIERS

<p><u>NIVEAU IV</u></p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p><u>Niveau de connaissances :</u> Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p>Technicien d'atelier (coefficient 285) (T.A.4)</p> <p><u>Le travail est caractérisé par :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;- le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ;- la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ;- l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <p>Technicien d'atelier (coefficient 270) (T.A.3)</p> <p><u>Le travail est caractérisé par :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>Technicien d'atelier (coefficient 255) (T.A.2)</p> <p><u>Le travail est caractérisé par :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.
---	---

NIVEAU III

D'après des instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur ; cependant, dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et IV bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite pour tout moyen en vigueur ou à définir dans l'Etablissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

• Technicien d'atelier (coefficient 240)

Le travail est caractérisé par : l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant, dans un métier déterminé, des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P3) et l'exécution :

- soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ;
- soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.

• P 3 (coefficient 215)

Le travail est caractérisé par : l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat des opérations.

CLASSIFICATION : OUVRIERS

NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances professionnelles :

Niveaux V et V bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'Etablissement, à défaut de dispositions conventionnelles.

• **P2 (coefficient 190)**

Le travail est caractérisé par : l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

• **P1 (coefficient 170)**

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ;

- soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle ⁽¹⁾ et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'O3) appliqués couramment.

(1) l'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.

Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.

Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.

Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.

CLASSIFICATION : OUVRIERS

NIVEAU I

D'après les consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

- **03 (coefficient 155)**

Le travail est caractérisé par : l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

- **02 (coefficient 145)**

Le travail est caractérisé par : l'exécution soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen de tâches simples présentant des analogies.

Les consignes précises et détaillées données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

- **01 (coefficient 140)**

Le travail est caractérisé par : l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.

CLASSIFICATION :

ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS

NIVEAU V

D'après les directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif..., ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967)

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

- **3ème échelon (coefficient 365)**

A cet échelon, l'activité consiste après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en oeuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

- **2ème échelon (coefficient 335)**

A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

- **1er échelon (coefficient 305)**

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

CLASSIFICATION : ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS

NIVEAU IV

D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble en application des règles d'une technique connue.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par un personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Ce niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

- **3ème échelon (coefficient 285)**

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ;
- la modification importante de méthodes, procédés et moyens ;
- la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

- **2ème échelon (coefficient 270)**

Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

- **1er échelon (coefficient 255)**

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'Entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

CLASSIFICATION : ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS

NIVEAU III

D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.

Ces travaux sont réalisés par la mise en oeuvre de procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

- **3ème échelon (coefficient 240)**

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ;
- la rédaction de compte rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

- **2ème échelon (coefficient 225)**

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution, de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...) ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent ; comptes rendus, états, diagrammes, dessins, grammes, programmes, etc.

- **1er échelon (coefficient 215)**

Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou selon un processus inhabituel, mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

CLASSIFICATION : ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS

NIVEAU II

D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et V bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

- **3ème échelon (coefficient 190)**

Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.

- **2ème échelon (coefficient 180)**

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations, de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.

- **1er échelon (coefficient 170)**

Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.

CLASSIFICATION : ADMINISTRATIFS - TECHNICIENS

NIVEAU I

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité, ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

- **3ème échelon (coefficient 155)**

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

- **2ème échelon (coefficient 145)**

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

- **1er échelon (coefficient 140)**

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple: surveillance, distribution de documents...).

CLASSIFICATION : AGENTS DE MAITRISE

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

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

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

NIVEAU V

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

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

Ceci implique de :

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

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

Niveau de connaissances :

Niveau III de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

• 3ème échelon (AM7) coefficient 365

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en oeuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

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

- **2ème échelon (AM6) coefficient 335**

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

- **1er échelon (AM5) coefficient 305**

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

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

CLASSIFICATION : AGENTS DE MAÎTRISE

NIVEAU IV

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

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- décider et appliquer les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes qualificatives et quantitatives d'activité ;
- apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ;
- imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ;
- rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveau IV de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

- **3ème échelon (AM4) coefficient 285**

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

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

- **1er échelon (AM3) coefficient 255**

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

CLASSIFICATION : AGENTS DE MAÎTRISE

NIVEAU III

A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.

Cette responsabilité implique de :

- accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ;
- répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ;
- assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais);
- participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ;
- veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ;
- transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV bis de l'Education Nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

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

- **3ème échelon (AM2) coefficient 240**

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.

Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.

- **1er échelon (AM1) coefficient 215**

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :

- soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ;
- soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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

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

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

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

ANNEXE I

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

a) Certificat d'Aptitude Professionnelle

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

b) Brevet d'Etudes Professionnelles

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

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes 1er degré

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

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

d) Brevet Professionnel

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

e) Brevet de Technicien

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

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

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

f) Baccalauréat de technicien

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

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

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

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

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

h) Brevet de Technicien Supérieur

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

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

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

i) Diplôme Universitaire de Technologie

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

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

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