

***CONVENTION COLLECTIVE
DES INDUSTRIES METALLURGIQUES
DU VALENCIENNOIS ET DU CAMBRESIS
DU 13 JUILLET 1990 MODIFIEE***

Mise à jour le 26 mars 2012

Sommaire

<u>1 – PRELIMINAIRES ET GENERALITES</u>	8
1-1 - Objet et champ d'application de la convention	8
1-2 - Avantages acquis	8
1-3 - Conciliation	8
1-4 - Durée, révision, dénonciation, adhésion	9
1-4-1 - Durée de la convention	9
1-4-2 - Révision	9
1-4-3 - Dénonciation	10
1-4-4 - Adhésion	10

<u>LIVRE I</u> LES ORGANES REPRESENTATIFS DES SALARIES

<u>2 – DROIT SYNDICAL</u>	12
2-1 - Liberté syndicale et liberté d'opinion	12
2-2 - Exercice du droit syndical	12
2-2-1 - Réunions statutaires syndicales	12
2-2-2 - Commissions paritaires professionnelles	12
2-2-3 - Exercice des fonctions syndicales	13
2-3 - Conciliation	13
2-4 - Exercice de fonctions électives	13
<u>3 – DELEGUES DU PERSONNEL</u>	14
3-1 - Nombre de Délégués	14
3-2 - Collèges électoraux	14
3-3 - Elections	14
3-4 - Exercice des fonctions	14
<u>4 – COMITE D'ENTREPRISE</u>	15
4-1 - Nombre de représentants	15
4-2 - Collèges électoraux	15
4-3 - Elections	15
4-4 - Exercice des fonctions	15
4-5 - Activités sociales et culturelles	15
<u>5 – COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL</u>	16

<p>LIVRE II LE CONTRAT DE TRAVAIL</p>

<u>6 – FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	18
6-1 - Epreuve technique préliminaire	18
6-2 - Engagement	18
6-3 - Période d’essai	18
6-3-1 - Objet de la période d’essai	18
6-3-2 - Existence de la période d’essai	19
6-3-3 - Durée de la période d’essai	19
6-3-4 - Renouvellement de la période d’essai	20
6-3-5 - Cessation de la période d’essai	21
6-3-5-1 - Cessation à l’initiative de l’employeur	21
6-3-5-2 - Cessation à l’initiative du salarié	22
 <u>7 – EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	 23
7-1 - Durée du travail	23
7-1-1 - Définition	23
7-1-2 - Définition des heures de nuit, du dimanche et des jours fériés	23
7-1-3 - Travail en horaire continu et posté	23
7-1-3-1 - Travail en horaire continu	23
7-1-3-2 - Travail posté	23
7-1-4 - Heures supplémentaires	23
7-1-5 - Astreinte	23
7-2 - Hygiène et sécurité	24
7-3 - Dispositions particulières aux femmes et aux jeunes	24
7-4 - Ancienneté dans l’entreprise	24
7-5 - Formation professionnelle, apprentissage	24
7-5-1 - Formation professionnelle permanente	24
7-5-2 - Apprentissage	24
 <u>8 – MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	 25
8-1 - Modification de fonction ou de rémunération	25
8-2 - Déclassement non disciplinaire	25
8-3 - Promotion	25
 <u>9 – REMNUNERATION</u>	 26
9-1 - Principe général : égalité de rémunération	26
9-2 - Bulletin de paie	26
9-3 - Classification et salaires	26
9-3-1 - Principe	26
9-3-2 - Majoration pour heures normales de nuit	26
9-3-3 - Majorations pour heures exceptionnelles de nuit, dimanche et jours fériés ...	27

9-4 - Indemnisation des pertes de temps	27
9-5 - Indemnité pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres	27
9-6 - Indemnité d'outillage	28
9-7 - Dispositions particulières aux jeunes	28
9-8 - Prime d'ancienneté	28
9-9 - Remplacements provisoires	29
9-10 - Indemnités d'éloignement	29
<u>10 – INDEMNITE DE NUIT</u>	30
<u>11 – SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	31
11-1 - Maladie et accident	31
11-1-1 - Incidence sur le contrat de travail	31
11-1-2 - Rupture du contrat	31
11-1-3 - Durée et montant de l'indemnisation	31
11-1-4 - Paiement de l'indemnité	33
11-2 - Régime de prévoyance	33
11-3 - Obligations militaires	33
<u>12 – CONGES</u>	34
12-1 - Congés payés	34
12-1-1 - Durée des congés	34
12-1-2 - Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés	34
12-1-3 - Durée des congés des jeunes salariés	34
12-1-4 - Période des congés	34
12-1-5 - Indemnité de congés payés	34
12-2 - Congés exceptionnels pour événements familiaux	35
12-3 - Congés d'ancienneté	35
12-4 - Jours fériés	35
12-5 - Saint-Eloi	36
<u>13 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL</u>	37
13-1 - Préavis	37
13-1-1 - Durée de préavis	37
13-1-2 - Absences pour recherche d'emploi	37
13-2 - Licenciements	38
13-2-1 - Procédure de licenciement	38
13-2-2 - Indemnité de licenciement	38
13-2-3 - Licenciement économique	40
13-2-3-1 - Ordre des licenciements	40
13-2-3-2 - Majoration de l'indemnité	40
13-2-3-4 - Priorité de réembauchage	40
13-3 - Départ à la retraite	41
13-3-1 - Départ volontaire à la retraite	41

13-3-1-1 - Définition	41
13-3-1-2 - Délai de prévenance	41
13-3-1-3 - Indemnité de départ à la retraite	41
13-3-2 - Mise à la retraite	42
13-3-2-1 - Définition	42
13-3-2-2 - Délai de prévenance	42
13-3-2-3 - Indemnité de mise à la retraite	42
13-3 bis - Rupture conventionnelle	43
13-4 - Certificat de travail	43
<u>14 – DEPLACEMENTS</u>	44
<u>15 – PERSONNES HANDICAPEES</u>	44
<u>16 – GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS</u>	44
16-1 - Champ d'application	44
16-2 - Bénéficiaires	44
16-3 - Garanties de fin de carrière pour les ouvriers	44
16-4 - Rémunérations Minimales Hiérarchiques	45
<u>17 – DISPOSITIONS FINALES</u>	46

AVENANT RELATIF A LA FORMATION ET A L'APPRENTISSAGE 48

Préambule	48
Article 1 – Faciliter l’insertion des jeunes	48
1-1 - Les liaisons entre l’appareil éducatif et les entreprises	48
1-2 - L’apprentissage industriel	48
1-3 - Participation aux efforts de complément de formation en faveur des jeunes	49
Article 2 – La formation professionnelle continue	49
Article 3 – Politique d’élévation des qualifications	50
3-1 - Priorité et objectifs prioritaires	50
3-2 - Gestion prévisionnelle de l’emploi	51
3-3 - Rôle de l’encadrement	51
3-4 - Consultation du comité d’établissement	51
Article 4 – Commission paritaire	51
Dispositions finales	52

AVENANT PARTICULIER A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS 54

Article 1 – Champ d’application	54
Article 2 – Personnel visé	54
Article 3 – Engagement	54
Article 4 – Examens Psychosociologiques	55
Article 5 – Promotion	55
Article 6 – Emploi et perfectionnement	55
Article 7 – Mutation professionnelle	55
Article 8 – Rémunération	56
Article 9 – Congés payés	57
Article 10 – Indemnité de licenciement	57
Article 11 – Reclassement	57
Article 12 – Secret professionnel – Clause de non concurrence	58
Dispositions finales	58

<u>ANNEXE 1 RELATIVE A LA CLASSIFICATION</u>	61
Article 1 – Entreprises visées	61
Article 2 – Personnel visé	61
Article 3 – Objet	61
Article 4 – Classement	68
Article 5 – Seuils d’accueil des titulaires de diplômes professionnels	68
Article 6 – Conditions d’accès à la position de cadre	68
Article 6 bis – Mensuel ayant une grande expérience professionnelle	68
Dispositions Finales	73

1 - PRELIMINAIRES ET GENERALITES

1-1 - OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION

1-1-1 - La présente convention, conclue en application du titre III du livre I du code du travail, règle sur le territoire des arrondissements de Valenciennes et de Cambrai, les rapports entre les employeurs et l'ensemble du personnel des deux sexes : ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise, des établissements adhérents à l'Union des Industries Métallurgiques du Valenciennois et à la Chambre Syndicale Patronale des Métaux de la Région de Cambrai et relevant de l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie modifié par l'avenant du 13 septembre 1983 et par l'avenant du 2 juillet 1992.

1-1-2 - Des avenants à la présente convention peuvent fixer des conditions particulières de travail pour certaines catégories de personnel.
Une liste de ces avenants sera jointe au présent document et tenue à jour.

1-1-3 - NOTA : dans les articles suivants, le terme « **salariés** » remplacera l'expression : « ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs, agents de maîtrise ».

1-2 - AVANTAGES ACQUIS

1-2-1 - Les clauses de la présente convention remplaceront celles de tous les contrats individuels existants, y compris ceux à durée déterminée, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes. Elles ne font pas obstacle au maintien des usages plus favorables reconnus dans certains établissements.

1-2-2 - En aucun cas, l'application de cette convention ne peut être la cause de restriction aux avantages individuellement acquis - antérieurement à la date de signature de la présente convention - par le salarié dans l'établissement qui l'emploie.

1-2-3 - Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certains établissements.

1-3 - CONCILIATION

1-3-1 - Les conflits collectifs nés de l'application ou de l'interprétation des textes de la présente convention et de ses avenants, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'établissement, pourront être soumis par l'une des parties à une commission de conciliation qui devra obligatoirement se réunir.

1-3-2 - Cette commission sera composée au maximum de deux représentants de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre d'employeurs égal au nombre total des représentants de salariés.
Les membres de cette commission ne pourront appartenir à l'établissement intéressé.
Son secrétariat sera assuré par l'U.I.M.V.

- 1-3-3** - Un procès-verbal de séance, rédigé par le secrétaire désigné de la commission et signé par les membres, sera transmis aux parties intéressées.
L'avis de la commission sera exprimé à la majorité simple des membres présents.
- 1-3-4** - La commission devra se réunir le plus rapidement possible et faire connaître ses conclusions dans un délai maximum de 8 jours francs à partir du jour où sa convocation aura été demandée par lettre recommandée adressée à son secrétariat. Cette lettre devra indiquer de façon précise et détaillée l'objet du différend et la clause de la convention à laquelle il se rapporte.
- 1-3-5** - La commission de conciliation peut, suivant son appréciation, procéder à des auditions séparées ou contradictoires des parties intéressées.
- 1-3-6** - Pendant la durée de la conciliation, les parties s'engagent à ne décider, dans le cadre d'un conflit collectif, aucune fermeture temporaire d'établissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à conciliation.

1-4 - DUREE, REVISION, DENONCIATION, ADHESION

1-4-1 - Durée de la convention

- 1-4-1-1** - La présente convention est conclue pour une durée d'une année à compter de sa signature.
- 1-4-1-2** - Elle se poursuivra ensuite pour une durée indéterminée sauf révision ou dénonciation, comme il est prévu aux articles suivants.

1-4-2 - Révision

- 1-4-2-1** - Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie des dispositions de la présente convention et de ses avenants moyennant un préavis d'un mois.
- 1-4-2-2** - Cette demande de révision sera notifiée par lettre recommandée aux différentes parties signataires. Elle devra indiquer les dispositions mises en cause et sera accompagnée de nouvelles propositions écrites sur les points sujets à la révision.
- 1-4-2-3** - Pendant toute la durée de la discussion, les parties signataires s'engagent à ne décider, dans le cadre d'un conflit collectif, aucune fermeture temporaire d'établissement ou cessation de travail motivée par les points sujets à révision.
- 1-4-2-4** - La présente convention restera en vigueur pendant toute la durée de la discussion, et ce jusqu'à signature de la nouvelle convention révisée.
- 1-4-2-5** - Toutefois, il est précisé que la durée de la discussion ne devra pas excéder 3 mois, sauf accord des parties, pour proroger ce délai. A l'issue de ce délai, et sauf prorogation, la demande de révision sera caduque en l'absence d'un nouvel accord.

1-4-3 - Dénonciation

- 1-4-3-1** - Chaque partie signataire peut dénoncer la présente convention moyennant un préavis d'un mois.
- 1-4-3-2** - Cette dénonciation sera notifiée par lettre recommandée adressée à chacune des parties contractantes.
- 1-4-3-3** - La partie qui dénoncera la convention devra accompagner la lettre de dénonciation d'un nouveau projet de convention collective afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation.
- 1-4-3-4** - Chaque avenant à la présente convention collective pourra être dénoncé selon les modalités prévues au présent article si cette possibilité est expressément prévue par le texte de l'avenant.

1-4-4 - Adhésion

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux secrétariats des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai et à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

LIVRE I

LES ORGANES REPRESENTATIFS DES SALARIES

2 - DROIT SYNDICAL

2-1 - LIBERTE SYNDICALE ET LIBERTE D'OPINIONS

- 2-1-1** - L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les parties contractantes reconnaissent la liberté d'opinions (opinions politiques, philosophiques et religieuses) ainsi que le droit pour chacun d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de son choix, constitué en vertu du titre 1^{er} du livre IV du code du travail.
- 2-1-2** - Les employeurs s'engagent pour eux-mêmes et leurs représentants à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, les mesures de discipline et de congédiement, les conditions et la répartition du travail, l'avancement, etc.
- 2-1-3** - Le personnel s'engage, de son côté, à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions des salariés ou leur adhésion à tel ou tel syndicat.
- 2-1-4** - Si l'une des parties contractantes conteste le motif de licenciement ou du départ d'un salarié, comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2-2 - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Le libre exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois. Il a pour condition le respect d'une stricte neutralité sur les lieux de travail.

2-2-1 - Réunions statutaires syndicales

2-2-1-1 - Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale si cette absence n'apporte pas de gêne sensible à la marche de l'établissement. Ils devront en faire la demande au moins une semaine à l'avance et produire un document justificatif de leur absence émanant de ladite organisation syndicale.

2-2-1-2 - Ces absences autorisées seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du droit à congé payé.

2-2-2 - Commissions paritaires professionnelles

2-2-2-1 - Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations syndicales d'employeurs et de salariés et convoquée par l'Union des Industries Métallurgiques du Valenciennois, ou par la Chambre Syndicale Patronale des Métaux de la Région de Cambrai, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui seront arrêtées d'un commun accord par ces

organisations, notamment en ce qui concerne le nombre des salariés appelés à y participer.

2-2-2-2 - Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer, en accord avec eux, de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'établissement.

2-2-3 - Exercice des fonctions syndicales

2-2-3-1 - 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 par une organisation syndicale signataire, celui-ci jouira pendant 3 ans et 1 mois à partir du moment où il a quitté l'établissement, d'une priorité d'engagement dans cet emploi ou dans un emploi équivalent, la demande devant être présentée en tout état de cause au plus tard dans le mois qui suit l'expiration du mandat de l'intéressé.

2-2-3-2 - En cas de réengagement dans l'établissement d'origine, l'intéressé bénéficiera de tous les droits liés à son contrat de travail au moment de son départ de l'établissement, notamment de ceux liés à l'ancienneté.

2-3 - CONCILIATION

Tout litige, à l'exclusion du cas du licenciement d'un salarié protégé qui bénéficie d'une procédure particulière, né de l'application des articles 2-1 et 2-2 et non réglé au sein de l'établissement, sera soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 1-3.

Il sera donné connaissance de l'avis de la commission de conciliation aux parties intéressées avec recommandation de le suivre.

2-4 - EXERCICE DE FONCTIONS ELECTIVES

2-4-1 - Les fonctions de conseiller prud'hommes, de membre d'un conseil général, d'un conseil municipal et d'un conseil d'administration d'un organisme professionnel ou social ou de commissions qui en dépendent, ne pourront porter aucun préjudice moral aux salariés intéressés dans l'exercice de leurs professions.

2-4-2 - Les absences qui résulteraient de ces mandats sont régies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur quant à la détermination de la durée des congés.

3 - DELEGUES DU PERSONNEL

3-1 - NOMBRE DE DELEGUES

Dans chaque établissement, le nombre de délégués titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3-2 - COLLEGES ELECTORAUX

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

3-3 - ELECTIONS

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

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

3-4 - EXERCICE DES FONCTIONS

La durée du mandat ainsi que la mission des délégués sont fixées par les dispositions légales et réglementaires 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 et réglementaires concernant l'exercice de ses fonctions.

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

Le chef d'entreprise est tenu d'accorder aux délégués du personnel les heures de délégation prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En cas de travail en équipes successives, si tous les délégués du personnel titulaires d'une même liste travaillent dans une équipe et un ou plusieurs suppléants de cette liste dans les autres équipes, les délégués titulaires pourront transférer tout ou partie de leurs heures de délégation, dans la limite de 15 heures par mois, à un délégué du personnel suppléant élu sur cette liste. Si un titulaire décide de transférer tout ou partie de ses heures de délégation à un suppléant, il devra en informer l'entreprise préalablement à l'utilisation de ces heures.

4 - COMITES D'ENTREPRISE

4-1 - NOMBRE DE REPRESENTANTS

Le nombre des membres du comité d'entreprise titulaires et suppléants est fixé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

4-2 - COLLEGES ELECTORAUX

Le nombre et la composition des collèges électoraux sont fixés conformément aux dispositions légales.

4-3 - 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.

4-4 - 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 de membre du comité d'entreprise ne peut être une entrave à son avancement professionnel ou à l'amélioration de sa rémunération. Il ne saurait constituer le motif, ni d'un changement injustifié de service, ni d'une sanction ou d'un licenciement.

4-5 - ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Dans les entreprises ayant un effectif rendant obligatoire l'existence d'un comité d'établissement et dans lesquelles ce comité d'établissement existe, il sera consacré au moins 0,6 % de la masse des salaires et appointements aux activités sociales et culturelles. Cette obligation s'appliquera au plus tard au cours du troisième exercice fiscal qui suivra la date à laquelle chaque entreprise sera assujettie au présent article.

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

- 5-1** - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont régis par les dispositions légales en vigueur.

- 5-2** - Dans les entreprises ou établissements de moins de trois cents salariés, lorsqu'il existe un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les modalités de formation nécessaires à l'exercice des missions des membres de ce CHSCT ainsi que les modalités de financement de cette formation sont déterminées par le chef d'entreprise ou d'établissement après consultation du comité d'entreprise.

- 5-3** - Le chef d'établissement doit faire afficher la liste nominative des membres du CHSCT dans les locaux affectés au travail.
Cette liste doit comporter les indications relatives à l'emplacement de travail habituel des membres du comité.

- 5-4** - Le CHSCT a notamment pour mission de procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés de l'établissement ainsi que d'analyser les conditions de travail.

- 5-5** - Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective.

LIVRE II

LE CONTRAT DE TRAVAIL

6 - FORMATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Toutefois, il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire dans les limites et conditions définies par la loi.

6-1 - EPREUVE TECHNIQUE PRELIMINAIRE

6-1-1 - L'engagement peut être précédé d'une épreuve technique préliminaire ayant pour but d'apprécier les compétences concrètes des candidats sur les postes envisagés.

6-1-2 - Le temps excédant 2 heures, passé à cette épreuve, sera indemnisé sur la base de la Rémunération Minimale Hiérarchique du coefficient 170 prévu par l'annexe 1 de la présente convention collective.

6-1-3 - L'exécution de cette épreuve ne constitue pas un engagement ferme.

6-1-4 - Lorsque l'embauche est précédée d'une épreuve technique préliminaire, les résultats en sont communiqués à l'intéressé.

6-2 - ENGAGEMENT

L'engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par lettre stipulant :

- La fonction, le niveau, l'échelon et le coefficient selon la classification ;
- L'établissement dans lequel le contrat de travail commence de s'exécuter ;
- La Rémunération Minimale Hiérarchique ;
- La rémunération de base brute réelle sur la base de l'horaire légal ou de l'établissement (à préciser) et les conditions dans lesquelles cet horaire pourra être modifié ;
- Eventuellement, l'énumération des avantages en nature.

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.

6-3 - PERIODE D'ESSAI

6-3-1 - Objet de la période d'essai

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai s'entend d'une période d'exécution normale du contrat de travail. En conséquence, les éventuelles périodes de suspension du contrat de travail survenant pendant la période d'essai prolongent celle-ci d'une durée identique.

6-3-2 - Existence de la période d'essai

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles doivent figurer expressément dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail.

6-3-3 - Durée de la période d'essai

Les signataires rappellent qu'aucun lien n'existe – ni ne doit être établi – entre les catégories servant à la détermination de la durée des périodes d'essai et la composition des collèges sur la base desquels sont organisées les élections professionnelles.

La durée de la période d'essai est librement fixée de gré à gré par les parties au contrat de travail, sous les réserves suivantes :

- La durée maximale de la période d'essai du contrat de travail à durée déterminée (CDD) est fixée conformément à la loi ;
- La durée maximale initiale de la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ne peut être supérieure aux durées suivantes :
 - 2 mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
 - 3 mois pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, la relation contractuelle de travail se poursuit avec la même entreprise, la durée de ce contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque, après une mission de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice embauche le salarié mis à sa disposition par l'entreprise de travail temporaire, la durée des missions effectuées par l'intéressé dans l'entreprise utilisatrice, au cours des 3 mois précédant l'embauche, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le nouveau contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée, et l'ancienneté du salarié appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise, est déduite de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Sans préjudice des trois alinéas précédents, lorsque, au cours des six mois précédant son embauche, le salarié a occupé, dans l'entreprise, la même fonction, dans le cadre d'un ou plusieurs contrats de travail à durée déterminée ou dans celui d'une ou plusieurs missions de travail temporaire, la durée de ces contrats à durée déterminée et celle de ces missions de travail temporaire sont déduites de la période d'essai éventuellement prévue par le contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

6-3-4 - Renouvellement de la période d'essai

La période d'essai du contrat de travail à durée déterminée n'est pas renouvelable.

La période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée des salariés classés aux niveaux I et II (coefficients 140 à 190), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, n'est pas renouvelable.

Sans préjudice de l'alinéa précédent, la période d'essai du contrat de travail à durée indéterminée peut être renouvelée une fois, du commun accord des parties et pour une durée librement fixée de gré à gré entre elles. Toutefois, la durée du renouvellement de la période d'essai ne peut excéder celle de la période d'essai initiale. En tout état de cause, la durée totale de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut être supérieure à :

- 3 mois pour les salariés classés au niveau III (coefficients 215 à 240), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 4 mois pour les salariés classés au niveau IV (coefficients 255 à 285), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;
- 5 mois pour les salariés classés au niveau V (coefficients 305 à 365), tel que défini par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Durée maximale de la période d'essai pour un CDI dans la métallurgie		
Catégories métallurgie	Durée initiale maximale	Durée totale maximale (renouvellement inclus)
Niveau I (coefficients 140 à 155)	2 mois	Non renouvelable
Niveau II (coefficients 170 à 190)	2 mois	Non renouvelable
Niveau III (coefficients 215 à 240)	2 mois	3 mois
Niveau IV (coefficients 255 à 285)	3 mois	4 mois
Niveau V (coefficients 305 à 365)	3 mois	5 mois

La période d'essai ne peut être renouvelée que si cette possibilité a été expressément prévue par la lettre d'engagement ou par le contrat de travail.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, lorsque le salarié a été embauché dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est déduite non seulement de la période d'essai initiale, mais encore de la durée du renouvellement éventuel de celle-ci sans que cela ait pour effet de réduire la durée totale de la période d'essai convenue, renouvellement compris, de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

6-3-5 - Cessation de la période d'essai

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

En cas d'inobservation par l'employeur de tout ou partie du délai de prévenance, la cessation du contrat de travail intervient, au plus tard, le dernier jour de la période d'essai. Le salarié bénéficie alors d'une indemnité de prévenance dont le montant est égal aux rémunérations qu'il aurait perçues s'il avait travaillé pendant la partie du délai de prévenance qui n'a pas été exécutée.

6-3-5-1 - Cessation à l'initiative de l'employeur

Lorsque l'employeur met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard du salarié, un délai de prévenance dont la durée ne peut être inférieure aux durées suivantes :

- 48 heures au cours du premier mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- 1 mois après trois mois de présence.

Ces délais de prévenance sont applicables au contrat de travail à durée déterminée lorsque la durée de la période d'essai convenue est d'au moins une semaine.

Lorsque le délai de prévenance est d'au moins deux semaines, le salarié est autorisé à s'absenter pour rechercher un emploi, en une ou plusieurs fois, en accord avec l'employeur, pour les durées suivantes :

- 25 heures pour un délai de prévenance de deux semaines ;
- 50 heures pour un délai de prévenance d'un mois.

Ces absences n'entraînent pas de réduction de salaire. Elles cessent d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un emploi. Les heures peuvent, avec l'accord de l'employeur, être bloquées.

Après 45 jours de période d'essai, le salarié dont le contrat de travail a été rompu par l'employeur et qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi peut quitter l'entreprise, avant l'expiration du délai de prévenance, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

6-3-5-2 - Cessation à l'initiative du salarié

Lorsque le salarié met fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, il est tenu de respecter, à l'égard de l'employeur, un délai de prévenance qui ne peut être supérieur aux durées suivantes :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence ;
- 48 heures pour une présence d'au moins huit jours.

7 - EXECUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL

7-1 - DUREE DU TRAVAIL

7-1-1 - Définition

La durée hebdomadaire du travail et sa répartition sont réglées conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

7-1-2 - Définition des heures de nuit

7-1-2-1 - Les heures de nuit sont celles exécutées de 22 heures à 5 heures.

7-1-2-2 - Les établissements pourront toutefois définir d'autres horaires dans la limite maximum d'une heure de part et d'autre de ces bornes.

7-1-3 - Travail en horaire continu et travail posté

7-1-3-1 - Travail en horaire continu

Les services en horaire continu sont ceux où le travail se fait normalement par équipes travaillant alternativement de jour et de nuit, tant en semaine que les dimanches et jours fériés.

Lorsqu'un établissement pratiquera le travail en horaire continu, cet horaire sera le plus souvent organisé en 5 équipes.

7-1-3-2 - Travail posté

Les services en travail posté sont ceux où des équipes travaillent en alternance, de jour et de nuit, en semaine seulement.

7-1-3-3 - Pour le personnel des services en horaire continu comme pour celui des services en travail posté, quel que soit le nombre de postes effectués, chaque salarié disposera pour son repas, d'un arrêt de vingt minutes qui n'est pas assimilé à un temps de travail effectif.

Il percevra une indemnité journalière équivalente au salaire qu'il aurait perçu s'il avait effectivement travaillé.

7-1-4 - Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires définies par application de la législation relative à la durée du travail, effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail ou de la durée considérée comme équivalente, sont rémunérées dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur. Le volume des heures supplémentaires et son évolution sont examinés en comité d'établissement.

7-1-5 - Astreinte

Le personnel astreint à se tenir obligatoirement à la disposition de l'employeur en dehors de ses heures normales de travail se verra allouer une indemnité

compensatrice qui sera déterminée par accord particulier. Lorsque le salarié sera amené à intervenir, son temps d'intervention sera considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel sans que l'octroi de l'indemnité d'astreinte fasse perdre à l'intéressé le bénéfice éventuel des majorations légales ou conventionnelles.

7-2 - HYGIENE ET SECURITE

Tous les salariés bénéficient des dispositions légales et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité.

7-3 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX FEMMES ET AUX JEUNES

7-3-1 - Les conditions de travail des femmes et des jeunes salariés sont fixées conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

7-3-2 - A partir du 3^{ème} mois de leur grossesse, les femmes bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, ou par poste, n'est pas assimilée à un temps de travail effectif mais n'entraînera pas de réduction de rémunération. Elles pourront être autorisées à utiliser tout ou partie de ce temps de pause afin de quitter l'établissement avant ou à y entrer après le reste du personnel.

7-4 - ANCIENNETE DANS L'ENTREPRISE

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

7-5 - FORMATION PROFESSIONNELLE - APPRENTISSAGE

7-5-1 - Formation professionnelle permanente

Les modalités d'organisation et de fonctionnement de la formation professionnelle permanente sont réglées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

7-5-2 - Apprentissage

L'apprentissage est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

8 - MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

8-1 - MODIFICATION DE FONCTION OU DE REMUNERATION

8-1-1 - Toute modification substantielle décidée par l'employeur dans l'exercice régulier de son pouvoir de direction, entraînant un changement de la rémunération individuelle, du classement ou de la fonction, sera expliquée verbalement et notifiée par écrit dans les conditions prévues à l'article 6-2.

8-1-2 - Dans le cas où cette modification ne serait pas acceptée par l'intéressé, la rupture éventuelle du contrat de travail serait considérée comme étant du fait de l'employeur et réglée comme telle.

Si le préavis est travaillé, l'employeur maintiendra le salarié dans son emploi pendant la durée de ce préavis.

En revanche, si cette modification est de nature disciplinaire et s'appuie sur le règlement intérieur, son refus par l'intéressé peut entraîner son licenciement, éventuellement pour faute grave.

8-2 - DECLASSEMENT NON DISCIPLINAIRE

8-2-1 - En cas de déclassement non disciplinaire, ce dernier ne prendra effet qu'au terme d'un préavis égal au préavis prévu en cas de licenciement.

S'il ne peut être observé quant à la fonction, le salarié déclassé bénéficiera, dans sa nouvelle fonction et pendant une durée égale au préavis restant à courir, de son salaire antérieur.

8-2-2 - En outre, le salarié conservera pendant un an un droit de priorité pour occuper tout poste correspondant à sa classification antérieure et à ses compétences.

8-2-3 - En cas de déclassement momentané, ces dispositions ne font pas obstacle aux mesures plus favorables que certains établissements pourraient estimer utile de prendre suivant les circonstances.

8-3 - PROMOTION

Au moment de pourvoir des postes vacants ou créés, les employeurs feront appel à des membres qualifiés du personnel appartenant déjà à l'entreprise avant de recourir à des éléments extérieurs, sauf s'il s'agit de salariés ayant droit à une priorité de réembauchage. Sur leur demande, et lorsqu'il est organisé par l'entreprise, les salariés peuvent subir l'essai professionnel leur donnant accès à un poste supérieur vacant et une réponse leur donnée dans le délai d'un mois. L'épreuve d'essai devra correspondre au poste vacant ou créé, postulé par l'intéressé.

9 - REMUNERATION

9-1 - PRINCIPE GENERAL : EGALITE DE REMUNERATION ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

9-1-1 - Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux dispositions légales en vigueur.

9-1-2 - Les difficultés pouvant naître au sujet de l'application du principe de l'égalité de salaire pour un travail de valeur égale seront soumises à la commission prévue par l'article 1-3 de la présente convention collective sans préjudice des recours éventuels de droit commun.

9-2 - BULLETIN DE PAIE

A l'occasion de chaque paie, il sera remis aux salariés un bulletin de paie établi conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
En particulier, mention doit être faite de l'intitulé de la présente convention collective.

9-3 - CLASSIFICATION ET SALAIRES

9-3-1 - Principes

Les barèmes de salaires et appointements minima, calculés sur la base de l'horaire légal, ainsi que les critères de classement des salariés dans les différentes catégories professionnelles, font l'objet de l'annexe 1 de la présente convention.

9-3-2 - Majoration pour heures normales de nuit

9-3-2-1 - Sauf accord particulier plus avantageux, une indemnisation spéciale est attribuée en dehors des heures exceptionnelles pour le personnel appelé à travailler de nuit à son poste normal de travail.

9-3-2-2 - Pour chacune de ces heures de nuit non exceptionnelles, le personnel concerné percevra une indemnité égale à 10 % de la Rémunération Minimale Hiérarchique de sa catégorie professionnelle ramenée à l'heure.

9-3-2-3 - Cette indemnité s'ajoute aux majorations pour heures supplémentaires.

9-3-2-4 - Elle ne se cumule pas avec les indemnités pouvant déjà exister dans les entreprises pour les heures non exceptionnelles de nuit.

9-3-3 - Majorations pour heures exceptionnelles

9-3-3-1 - Les heures exceptionnelles sont celles effectuées par le salarié en dehors de son poste normal de travail.

9-3-3-2 - La rémunération des heures exceptionnelles sera majorée de :

- 30 % lorsqu'elles seront effectuées la nuit suivant la définition de l'article 7-1-2 ;
- 40 % lorsqu'elles seront effectuées le dimanche ou un jour férié entre 5 heures et 22 heures ;
- 75 % lorsqu'elles seront effectuées entre 22 heures un dimanche ou un jour férié et 5 heures le lendemain sans que cette majoration ne se cumule avec celle de 30 % prévue ci-dessus.

Les horaires prévus par le présent article relatif aux majorations de 40 % et 75 % (22H-5H) pourront être modifiés par accord d'entreprise.

9-3-3-3 - Ces majorations sont calculées sur la même assiette que celle des heures supplémentaires prévues à l'article 7-1-4 et s'ajoutent à elles.

9-3-3-4 - Dérangement exceptionnel

Si un salarié est rappelé en dehors de son poste normal de travail, ses heures exceptionnelles seront payées en fonction du temps de travail effectif. Dans le cas où le dérangement exceptionnel nécessite un aller-retour supplémentaire, le salarié bénéficiera d'une indemnité de trajet dont le montant sera égal à la moitié de son taux horaire de base. Cette disposition ne se cumule pas avec des accords d'entreprise prévoyant des indemnités plus favorables.

9-3-4 - Le personnel travaillant en horaire continu n'a pas droit aux majorations pour travail du dimanche et jours fériés et pour travail de nuit.

9-4 - INDEMNISATION DES PERTES DE TEMPS

L'indemnisation des pertes de temps, avec arrêt de travail, dues à une cause indépendante de la volonté des salariés pendant l'exécution de leur travail telles que arrêt de courant, attente de pièces ou de matière, arrêts ou accident de machines, pourra faire l'objet d'accords d'entreprises, étant entendu que le temps passé à l'atelier sera payé aux moins au taux du salaire garanti de sa catégorie ou à son taux horaire si celui-ci est supérieur.

9-5 - INDEMNITE POUR TRAVAUX PENIBLES, DANGEREUX OU INSALUBRES

9-5-1 - Le salaire fixé par le contrat individuel de travail tient **normalement** compte des conditions dans lesquelles s'effectue **habituellement** le travail de l'intéressé.

9-5-2 - Des primes distinctes du salaire pourront être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses ou insalubres dans lesquelles ces

travaux sont exécutés lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des rémunérations des salariés qui les exécutent.

9-5-3 - 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 définies 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 entraînera la révision ou la suppression.

9-5-4 - Les dispositions prévues par le présent article n'exonèrent pas l'établissement de ses obligations légales et conventionnelles en matière d'hygiène et de sécurité.

9-6 - INDEMNITE D'OUTILLAGE

Dans les établissements où le salarié est appelé, pour l'exécution de son travail, à utiliser son outillage personnel, une indemnité lui sera attribuée. Son importance est déterminée dans chaque établissement après accord entre la direction et les intéressés, compte-tenu du prix de cet outillage fixé de façon réaliste et de sa durée.

9-7 - DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX JEUNES

9-7-1 - En aucun cas les jeunes salariés ne percevront des rémunérations garanties inférieures à celles prévues par les lois et règlements en vigueur.

9-7-2 - Pour la détermination des rémunérations garanties des jeunes salariés qui ne sont pas titulaires d'un contrat d'apprentissage ou d'un contrat conclu dans le cadre des mesures visant à favoriser l'insertion professionnelles des jeunes, les abattements suivants seront appliqués :

- 15 % entre 16 et 17 ans ;
- 5 % entre 17 et 17 ans et demi.

Ces abattements prendront fin lorsque le jeune assurera un travail de valeur égale, en qualité et en quantité, à celle d'un adulte employé sur le même poste de travail.

9-8 - PRIME D'ANCIENNETE

9-8-1 - Il est attribué aux salariés une prime déterminée en fonction de l'ancienneté calculée selon les dispositions de l'accord national de mensualisation du 10 juillet 1970.

9-8-2 - Cette prime est calculée sur la Rémunération Minimale Hiérarchique de la classification de l'intéressé, quel que soit le montant des salaires ou appointements, aux taux respectifs de :

- 3 % après 3 ans d'ancienneté ;
- 4 % après 4 ans d'ancienneté ;
- 5 % après 5 ans d'ancienneté ;
- 6 % après 6 ans d'ancienneté ;
- 7 % après 7 ans d'ancienneté ;

- 8 % après 8 ans d'ancienneté ;
- 9 % après 9 ans d'ancienneté ;
- 10 % après 10 ans d'ancienneté ;
- 11 % après 11 ans d'ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d'ancienneté ;
- 13 % après 13 ans d'ancienneté ;
- 14 % après 14 ans d'ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d'ancienneté ;
- 17 % après 20 ans d'ancienneté.

9-8-3 - Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires.

9-8-4 - Le montant de la prime ainsi calculé doit figurer à part sur le bulletin de paie.

9-9 - REPLACEMENTS PROVISOIRES

9-9-1 - Dès qu'un salarié de l'établissement assure intégralement le remplacement d'un emploi supérieur pendant une période continue supérieure à la période d'essai dudit emploi, il recevra, à partir du mois suivant, une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à la différence entre la R.M.H. du poste supérieur occupé et sa rémunération habituelle.

9-9-2 - Toutefois, en cas de remplacement répétitif dans un même emploi supérieur par le même salarié, ce dernier percevra l'indemnité dès le premier jour de son remplacement dès lors que la durée totale de ses remplacements aura représenté le double de la période d'essai du poste dans une période d'un an.

9-10 - INDEMNITES D'ELOIGNEMENT

9-10-1 - Une indemnité d'éloignement hebdomadaire indépendante du moyen de transport utilisé est attribuée au personnel demeurant loin du lieu de travail. Cette indemnité est calculée sur la base du tarif de la carte d'abonnement hebdomadaire de seconde classe SNCF en diminuant de 5 kilomètres la distance effective de l'établissement au centre de la localité où réside l'intéressé.

9-10-2 - Cette indemnité est réservée au personnel ayant effectué pendant la semaine son horaire normal de travail. Elle n'est pas due dans le cas où le transport est organisé ou subventionné par l'entreprise.

9-10-3 - L'indemnité d'éloignement sera maintenue intégralement sur justification du débours dans le cas où l'absence serait autorisée ou motivée par maladie ou accident.

10 - INDEMNITE DE NUIT

Une prime de panier, dont le montant est négocié chaque année par les parties signataires de la présente convention collective, est versée à tous les salariés effectuant au moins 6 heures de travail de nuit, accomplies au sens de l'article 7-1-2, de façon continue, au cours d'un même poste de travail.

Les parties signataires de la présente convention collective fixent le montant de la prime de panier à 46,92 F à la date de la signature.

Ce montant constitue un minimum en dessous duquel il ne pourra être descendu dans les années qui suivent la signature de la présente convention collective.

11 - SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

11-1 - MALADIE ET ACCIDENT

11-1-1 - Incidence sur le contrat de travail

Les absences causées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail, justifiées par un certificat médical et notifiées par les intéressés à leur employeur dans un délai maximum de 72 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Cependant, au-delà de cette obligation de prévenance formelle, le salarié doit prévenir son employeur de son absence, dans la journée, par tout moyen utilisable.

11-1-2 - Rupture du contrat

11-1-2-1 - En cas de prolongation de l'arrêt de travail pour maladie ou accident et à l'exception des accidents du travail et maladies professionnelles, lorsque le remplacement effectif du salarié absent est nécessaire et que l'intéressé a été mis en demeure par l'employeur et par lettre recommandée avec demande d'avis de réception de reprendre son travail, ce dernier sera fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail pour force majeure.

La mise en demeure par lettre recommandée ne pourra cependant intervenir avant l'expiration d'un délai d'un an.

11-1-2-2 - La rupture pour force majeure pourra également intervenir, après mise en demeure, à l'expiration d'un délai correspondant à la durée d'indemnisation à plein tarif dont bénéficie le salarié en application de la présente convention collective, mais le salarié recevra dans ce cas, une indemnité correspondant à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de licenciement auxquelles il aurait pu prétendre s'il avait été licencié.

11-1-2-3 - Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle au licenciement du salarié absent pour maladie ou accident, sous réserve du respect par l'employeur des exigences légales relatives au motif et à la procédure de licenciement.

11-1-2-4 - L'incidence sur le contrat de travail des absences résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles est réglée conformément aux dispositions légales en vigueur.

11-1-3 - Durée et montant de l'indemnisation

11-1-3-1 - Après un an d'ancienneté, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de la maladie ou de l'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 dans les 72 heures de cette incapacité, d'être pris en charge par la Sécurité sociale et d'être

soigné sur le territoire métropolitain ou dans un des autres pays membres de la Communauté Economique Européenne.

11-1-3-2 - Pendant quarante cinq jours calendaires, il recevra la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler.

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

Le premier temps d'indemnisation sera augmenté de quinze jours par période entière de cinq ans d'ancienneté.

Le deuxième temps d'indemnisation (trente jours) sera augmenté de dix jours par période de même durée.

11-1-3-3 - Les garanties accordées ci-dessus incluent les allocations que l'intéressé perçoit :

- D'une part, des caisses de sécurité sociale, à l'exclusion des majorations pour trois enfants pendant la période d'indemnisation à 75 % ;
- D'autre part, des caisses complémentaires, mais en ne retenant dans ce cas que la part des prestations résultant des versements patronaux.

Sans préjudice des dispositions plus favorables résultant d'un accord d'entreprise, ces indemnités ou prestations sont retenues pour leur montant avant précompte des contributions sociales et impositions de toute nature, applicable le cas échéant, sur lesdites indemnités ou prestations et mises à la charge du salarié par la loi.

11-1-3-4 - En tout état de cause, ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident.

11-1-3-5 - La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire 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.

11-1-3-6 - La présence prise en compte pour la détermination du droit à indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Toutefois, si un salarié 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.

11-1-3-7 - Si plusieurs absences pour maladie surviennent au cours d'une année civile, la durée d'indemnisation ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées à laquelle l'ancienneté du salarié lui donne droit.

11-1-3-8 - Pour une même maladie, la durée totale d'indemnisation des absences ne pourra en outre dépasser la durée à laquelle son ancienneté lui donne droit.

11-1-4 - Païement de l'indemnité

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 pour raison de service au sens de la présente convention.

11-2 - REGIME DE PREVOYANCE

Les établissements mettront en place, après consultation du comité d'établissement s'il existe ou à défaut des délégués du personnel, un régime de prévoyance couvrant les salariés visés à l'article 1-1-1 dans les conditions suivantes :

- Ce régime comprendra nécessairement un volet portant sur les indemnités journalières en cas d'incapacité temporaire de travail ;
- L'employeur consacrera, au bénéfice des salariés, à ce régime de prévoyance, un minimum de 0,50 % des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) du coefficient 190 de la grille des travailleurs manuels. Cette cotisation sera calculée sur la base de la RAHG en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée pour la durée légale du travail. Elle sera réduite, prorata temporis, pour les salariés soumis à un horaire de travail effectif inférieur à la durée légale du travail, ainsi que pour ceux dont la condition d'ancienneté a été remplie en cours d'année ou dont le contrat de travail a pris fin en cours d'année ;
- Cette obligation ne se cumule pas avec des avantages de même nature existant déjà dans l'établissement pour tout ou partie du personnel concerné ;
- Cette obligation devra être concrétisée au plus tard un an après la date d'obligation d'application de la présente convention collective à l'établissement concerné ;
- Par accord d'entreprise, un régime de prévoyance plus favorable pourra être mis au point avec éventuellement une répartition de la cotisation globale entre l'employeur et les salariés.

11-3 - OBLIGATIONS MILITAIRES

11-3-1 - Le départ au service national ne constitue pas, en soi, une rupture du contrat de travail. Ce contrat est suspendu pendant la durée légale du service national.

11-3-2 - Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, la rémunération sera due, déduction faite de la solde nette perçue par le salarié. Un justificatif de la solde perçue pourra être exigé par l'employeur. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire pratiqué dans l'établissement pendant la période militaire, sous réserve que l'absence de l'intéressé n'entraîne pas une augmentation de l'horaire pour le personnel restant au travail.

12 - CONGES

12-1 - CONGES PAYES

12-1-1 - Durée des congés

Tout salarié a droit chaque année à un congé dont la durée est fixée conformément à la législation en vigueur.

12-1-2 - Périodes assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés

La durée des congés est déterminée conformément à la législation en vigueur.
En outre, 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.

12-1-3 - Durée des congés des jeunes salariés

La durée des congés des jeunes salariés est fixée conformément à la législation en vigueur.

12-1-4 - Période des congés

12-1-4-1 - La période d'attribution des congés, la période de référence et les modalités de consultation des délégués du personnel et des comités d'entreprises pour la détermination de la période de vacances, sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

12-1-4-2 - Les dates limites de la période de congé normal seront portées à la connaissance du personnel, par les soins de l'employeur, au moins trois mois avant l'ouverture de cette période.
En tout état de cause, cette période doit comprendre la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

12-1-4-3 - On accordera de préférence le congé pendant les vacances scolaires aux personnes dont les enfants fréquentent l'école.

12-1-4-4 - Si le salarié tombe malade avant la date fixée pour son propre congé, il peut à son retour bénéficier du congé effectif qui lui reste dû, à condition qu'il puisse le prendre avant le 31 décembre.
Dans le cas contraire, il bénéficiera d'une indemnité compensatrice.

12-1-5 - Indemnité de congés payés

12-1-5-1 - L'indemnité de congés payés est calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

12-1-5-2 - En cas de fermeture d'établissement pour congés annuels, les salariés qui, en raison de leur temps de présence dans l'établissement, ne bénéficient pas, au titre de l'année de référence considérée, d'un congé payé égal à la durée de fermeture, pourront prétendre aux allocations pour privation partielle d'emploi pour les jours de fermeture excédant la durée de leur congé payé.

Seront toutefois déduits de la durée d'indemnisation les jours de congés ayant déjà donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice et les jours de congés dont ils ont déjà bénéficié au titre de la période de référence considérée.

12-2 - CONGES EXCEPTIONNELS POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés ont droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur à l'exception des cas prévus ci-après pour lesquels il sera accordé :

- 3 jours pour le décès du conjoint du salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ;
- 3 jours pour le décès d'un enfant célibataire vivant au foyer du salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ;
- 1 jour pour le décès du conjoint d'un enfant du salarié ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ;
- 1 jour pour le décès d'un frère, d'une sœur, à charge du salarié soutien de famille ;
- 2 jours pour le décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, à charge du salarié soutien de famille ayant plus de 6 mois d'ancienneté dans l'établissement.

Ces jours de congés n'entraîneront aucune réduction de rémunération et ne se cumuleront ni avec des avantages de même nature déjà accordés par accords ou usages d'entreprises, ni avec les jours de congés exceptionnels pour événements familiaux prévus par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

12-3 - CONGES D'ANCIENNETE

Outre les congés normaux définis à l'article 12-1-1, le personnel aura droit, soit à des congés d'ancienneté, soit à des indemnités, dans les conditions fixées par les dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en vigueur.

L'ancienneté est appréciée au 1^{er} juin de l'année en cours.

12-4 - JOURS FERIES

12-4-1 - Les salariés qui travailleront un jour férié autre que le 1^{er} mai, percevront le salaire correspondant aux heures effectuées, ainsi que les majorations prévues à l'article 9-3-3-2.

12-4-2 - Toutefois, le chômage d'un jour férié légal ne peut être la cause d'une réduction de la rémunération mensuelle.

12-5 - SAINT-ELOI

Dans les entreprises où il était d'usage constant, à la date de la signature de la présente convention, de chômer et de payer la journée de la Saint-Eloi, les salariés bénéficieront, le 1^{er} décembre, d'une journée d'absence payée comme temps de travail si le 1^{er} décembre est un jour habituellement ouvré dans l'entreprise.

Toutefois, si ce même usage ou un accord d'établissement permettait de ne pas chômer obligatoirement le 1^{er} décembre lorsqu'il survient un jour habituellement ouvré dans l'entreprise et de reporter ce jour d'absence payé sur un autre jour de l'année, le 1^{er} décembre travaillé donnera lieu en compensation :

- Soit à un jour de congé placé sur un autre jour de l'année, comme précédemment,
- Soit à une majoration de 100 %.

13 - RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

13-1 - PREAVIS

13-1-1 - Durée du préavis

En cas de rupture du contrat de travail après la période d'essai, sauf cas de faute grave, force majeure ou accord des parties, celles-ci respectent un préavis dont la durée est la suivante :

- 2 semaines pour les salariés classés au niveau I ;
- 1 mois pour les salariés classés aux niveaux II et III ;
- 2 mois pour les salariés classés au niveau IV ;
- 3 mois pour les salariés classés au niveau V.

Toutefois, lorsque le licenciement ne repose pas sur une faute grave, le préavis ne peut être inférieur à :

- 1 mois dès lors que le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois dès lors que le salarié justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans.

13-1-2 - Absences pour recherche d'emploi

En cas de rupture du contrat de travail, le salarié est autorisé pendant la période de préavis à s'absenter pour rechercher un emploi dans les conditions suivantes :

- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait du salarié, la durée de ces absences sera de 20 heures non rémunérées ;
- Dans le cas où la rupture du contrat de travail est le fait de l'employeur, la durée de ces absences sera de 20 heures lorsque l'intéressé aura droit à un préavis de deux semaines et de 50 heures par mois lorsque le préavis sera supérieur à deux semaines. Ces heures ne donneront pas lieu à réduction de rémunération.

En accord avec l'employeur, ces heures pourront être bloquées en tout ou partie. Si le salarié n'utilise pas, du fait de l'employeur, tout ou partie de ces heures, il percevra, à son départ, une indemnité correspondant au nombre d'heures non utilisées.

13-1-3 - Le salarié qui a trouvé un emploi ne peut plus se prévaloir des dispositions relatives aux heures pour recherche d'emploi.

13-1-4 - En cas de licenciement, et lorsque la moitié du délai-congé aura été exécutée, l'intéressé 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 préavis, sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai-congé.

13-2 - LICENCIEMENTS

13-2-1 - Procédure de licenciement

Les procédures de licenciement sont définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

13-2-2 - Indemnité de licenciement

Le salarié licencié alors qu'il compte, à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, une année d'ancienneté au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement distincte du préavis.

Le taux de cette indemnité et ses conditions d'attribution sont fixés comme suit :

<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>	<i>Ancienneté du salarié</i>	<i>Montant de l'indemnité (en nombre de mois du salaire de référence)</i>
<i>≥ 1 an < 2 ans</i>	<i>0,4 mois</i>	<i>≥ 28 ans < 29 ans</i>	<i>8,4 mois</i>
<i>≥ 2 ans < 3 ans</i>	<i>0,6 mois</i>	<i>≥ 29 ans < 30 ans</i>	<i>8,7 mois</i>
<i>≥ 3 ans < 4 ans</i>	<i>0,8 mois</i>	<i>≥ 30 ans < 31 ans</i>	<i>9,0 mois</i>
<i>≥ 4 ans < 5 ans</i>	<i>1,0 mois</i>	<i>≥ 31 ans < 32 ans</i>	<i>9,4 mois</i>
<i>≥ 5 ans < 6 ans</i>	<i>1,2 mois</i>	<i>≥ 32 ans < 33 ans</i>	<i>9,7 mois</i>
<i>≥ 6 ans < 7 ans</i>	<i>1,4 mois</i>	<i>≥ 33 ans < 34 ans</i>	<i>10,0 mois</i>
<i>≥ 7 ans < 8 ans</i>	<i>1,6 mois</i>	<i>≥ 34 ans < 35 ans</i>	<i>10,4 mois</i>
<i>≥ 8 ans < 9 ans</i>	<i>1,8 mois</i>	<i>≥ 35 ans < 36 ans</i>	<i>10,7 mois</i>
<i>≥ 9 ans < 10 ans</i>	<i>2,0 mois</i>	<i>≥ 36 ans < 37 ans</i>	<i>11,0 mois</i>
<i>≥ 10 ans < 11 ans</i>	<i>2,4 mois</i>	<i>≥ 37 ans < 38 ans</i>	<i>11,4 mois</i>
<i>≥ 11 ans < 12 ans</i>	<i>2,7 mois</i>	<i>≥ 38 ans < 39 ans</i>	<i>11,7 mois</i>
<i>≥ 12 ans < 13 ans</i>	<i>3,0 mois</i>	<i>≥ 39 ans < 40 ans</i>	<i>12,0 mois</i>
<i>≥ 13 ans < 14 ans</i>	<i>3,4 mois</i>	<i>≥ 40 ans < 41 ans</i>	<i>12,4 mois</i>
<i>≥ 14 ans < 15 ans</i>	<i>3,7 mois</i>	<i>≥ 41 ans < 42 ans</i>	<i>12,7 mois</i>
<i>≥ 15 ans < 16 ans</i>	<i>4,0 mois</i>	<i>≥ 42 ans < 43 ans</i>	<i>13,0 mois</i>
<i>≥ 16 ans < 17 ans</i>	<i>4,4 mois</i>	<i>≥ 43 ans < 44 ans</i>	<i>13,4 mois</i>
<i>≥ 17 ans < 18 ans</i>	<i>4,7 mois</i>	<i>≥ 44 ans < 45 ans</i>	<i>13,7 mois</i>
<i>≥ 18 ans < 19 ans</i>	<i>5,0 mois</i>	<i>≥ 45 ans < 46 ans</i>	<i>14,0 mois</i>
<i>≥ 19 ans < 20 ans</i>	<i>5,4 mois</i>	<i>≥ 46 ans < 47 ans</i>	<i>14,4 mois</i>
<i>≥ 20 ans < 21 ans</i>	<i>5,7 mois</i>	<i>≥ 47 ans < 48 ans</i>	<i>14,7 mois</i>
<i>≥ 21 ans < 22 ans</i>	<i>6,0 mois</i>	<i>≥ 48 ans < 49 ans</i>	<i>15,0 mois</i>
<i>≥ 22 ans < 23 ans</i>	<i>6,4 mois</i>	<i>≥ 49 ans < 50 ans</i>	<i>15,4 mois</i>
<i>≥ 23 ans < 24 ans</i>	<i>6,7 mois</i>	<i>≥ 50 ans < 51 ans</i>	<i>15,7 mois</i>
<i>≥ 24 ans < 25 ans</i>	<i>7,0 mois</i>	<i>≥ 51 ans < 52 ans</i>	<i>16,0 mois</i>
<i>≥ 25 ans < 26 ans</i>	<i>7,4 mois</i>	<i>≥ 52 ans < 53 ans</i>	<i>16,4 mois</i>
<i>≥ 26 ans < 27 ans</i>	<i>7,7 mois</i>	<i>≥ 53 ans < 54 ans</i>	<i>16,7 mois</i>
<i>≥ 27 ans < 28 ans</i>	<i>8,0 mois</i>	<i>≥ 54 ans < 55 ans</i>	<i>17,0 mois</i>

Pour l'application du tableau ci-dessus, l'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du préavis, exécuté ou non. Toutefois, la première année d'ancienneté, qui ouvre le droit à l'indemnité de licenciement, est appréciée à la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement.

Les circonstances entraînant la suspension du contrat de travail, en vertu de dispositions législatives, d'une convention ou d'un accord collectif, de stipulations contractuelles, d'un usage d'entreprise ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne rompent pas l'ancienneté du salarié appréciée pour la détermination du droit à l'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus. Toutefois, par dérogation à l'article 7-4, si la durée continue de la période de suspension est supérieure à un an, elle n'entre pas en compte pour la détermination de la durée d'ancienneté exigée pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement et calculer son montant, à moins que cette période de suspension n'ait été assimilée, par la disposition dont elle résulte, à une période de travail pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Par dérogation à l'article 7-4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté exigée pour ouvrir droit à l'indemnité de licenciement et calculer son montant. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- La durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- La durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- La durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- La durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

Les signataires précisent qu'il n'y a pas lieu d'ajouter, aux différents montants de l'indemnité de licenciement prévus par le tableau ci-dessus, un complément d'indemnité au titre des éventuelles années incomplètes d'ancienneté. En effet, pour l'établissement du tableau et afin de tenir compte des mois de service accomplis au-delà des années pleines, il a été ajouté forfaitairement, à la valeur de l'indemnité de licenciement correspondant à chaque nombre d'années pleines (égale au produit de ce nombre d'années pleines par 1/5^e de mois, et par 2/15^e de mois par année au-delà de dix ans), la valeur de 11/12^e de 1/5^e de mois, ainsi que, au-delà de 10 ans, la valeur de 11/12^e de 2/15^e de mois.

L'indemnité de licenciement prévue par le tableau ci-dessus est calculée sur la base de la moyenne mensuelle de la rémunération des douze derniers mois de présence de l'intéressé précédant la date d'envoi de la lettre de notification du licenciement, compte tenu de la durée effective du travail au cours de cette période. La rémunération prise en considération inclut tous les éléments de salaire dus au salarié en vertu du contrat de travail, d'un usage d'entreprise, d'un engagement

unilatéral de l'employeur ou d'un accord collectif. En cas de suspension du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, au cours des douze mois, il est retenu au titre de chacune de ces périodes de suspension, la valeur de la rémunération que le salarié aurait gagnée s'il avait travaillé durant la période de suspension considérée, à l'exclusion de toutes les sommes destinées à se substituer aux salaires perdus – telles que les indemnités de maladie – éventuellement perçues par l'intéressé au titre de la période de suspension.

13-2-3 - Licenciement économique

13-2-3-1 - Ordre des licenciements

S'il doit être procédé à un licenciement collectif pour motif économique, l'ordre des licenciements fixé suivant les modalités à préciser dans chaque établissement, sera établi en tenant compte :

- De la valeur professionnelle,
- Des charges de famille et en particulier celles des parents isolés,
- De l'ancienneté dans l'établissement,
- De la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile (personnes handicapées, salariés âgés).

13-2-3-2 - Majoration de l'indemnité de licenciement

Dans les entreprises ou établissements adhérents de l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Valenciennois et l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie du Cambrésis à la date du 13 juillet 1990, les bénéficiaires de l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13-2-2 possédant une ancienneté supérieure à 15 ans à la date du 13 juillet 1990, bénéficieront, au cas où ils seraient licenciés pour motif économique, d'une majoration uniforme de leur indemnité de licenciement égale à un demi mois de salaire calculée sur la base du salaire de référence fixé à l'article 13-2-2.

13-2-3-3 - En cas de licenciement pour raison économique survenu moins de 18 mois après le déclassement pour le même motif, l'indemnité de licenciement sera calculée sur la base de la précédente rémunération mensuelle actualisée.

13-2-3-4 - Priorité de réembauchage

En cas de licenciement pour motif économique, les salariés bénéficieront sur leur demande, et pendant 1 an, d'une priorité de réembauchage dans l'établissement dans tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification. L'ordre dans lequel s'effectuera le réembauchage est inverse de celui observé lors du licenciement. Toutefois, si pendant cette période d'un an, l'intéressé n'accepte pas dans les 8 jours une offre d'emploi de même nature faite par l'établissement, ce défaut d'acceptation entraînera une perte définitive de son droit à priorité d'emploi et des avantages qui y sont rattachés. Les dispositions du présent article ne peuvent cependant faire obstacle aux obligations légales sur l'emploi de certaines catégories de salariés.

13-3 - DEPART A LA RETRAITE

13-3-1- Départ volontaire à la retraite

13-3-1-1 - Définition

Constitue un départ volontaire à la retraite le fait par un salarié de résilier unilatéralement son contrat de travail à durée indéterminée pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Le départ volontaire à la retraite ne constitue pas une démission.

13-3-1-2 - Délai de prévenance

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification du départ à la retraite ;
- 2 mois pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification du départ à la retraite.

13-3-1-3 - Indemnité de départ à la retraite

Le départ volontaire à la retraite ouvre droit pour le salarié à une indemnité de départ à la retraite, qui ne sera pas inférieure au barème ci-après :

<i>Indemnité de départ à la retraite (en mois de salaire)</i>	
<i>Après 2 ans d'ancienneté</i>	<i>0,5 mois</i>
<i>Après 5 ans d'ancienneté</i>	<i>1 mois</i>
<i>Après 10 ans d'ancienneté</i>	<i>2 mois</i>
<i>Après 20 ans d'ancienneté</i>	<i>3 mois</i>
<i>Après 30 ans d'ancienneté</i>	<i>4 mois</i>
<i>Après 35 ans d'ancienneté</i>	<i>5 mois</i>
<i>Après 40 ans d'ancienneté</i>	<i>6 mois</i>

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7-4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de départ à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- La durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;

- La durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- La durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- La durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

13-3-2 - Mise à la retraite

13-3-2-1 - Définition

Constitue une mise à la retraite le fait par un employeur de résilier unilatéralement, dans les conditions et sous les réserves prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, le contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié.

La mise à la retraite ne constitue pas un licenciement.

13-3-2-2 - Délai de prévenance

En cas de mise à la retraite, l'employeur respecte un délai de prévenance d'une durée de :

- 1 mois, pour une ancienneté inférieure à 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite ;
- 2 mois, pour une ancienneté d'au moins 2 ans à la date de notification de la mise à la retraite.

13-3-2-3 - Indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité de mise à la retraite.

En application du code du travail, l'indemnité de mise à la retraite est au moins égale à l'indemnité légale de licenciement calculée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En tout état de cause, l'indemnité de mise à la retraite ne sera pas inférieure au barème ci-après :

<i>Indemnité de mise à la retraite (en mois de salaire)</i>	
<i>Après 2 ans d'ancienneté</i>	<i>0,5 mois</i>
<i>Après 5 ans d'ancienneté</i>	<i>1 mois</i>
<i>Après 10 ans d'ancienneté</i>	<i>2 mois</i>
<i>Après 20 ans d'ancienneté</i>	<i>3 mois</i>
<i>Après 30 ans d'ancienneté</i>	<i>4 mois</i>
<i>Après 35 ans d'ancienneté</i>	<i>5 mois</i>
<i>Après 40 ans d'ancienneté</i>	<i>6 mois</i>

Le salaire de référence servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite est le même que celui servant au calcul de l'indemnité de licenciement. L'ancienneté du salarié est appréciée à la date de fin du délai de prévenance, exécuté ou non.

Par dérogation à l'article 7-4, la durée des contrats de travail antérieurs avec la même entreprise n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté servant au calcul de l'indemnité de mise à la retraite. Toutefois, sont prises en compte, le cas échéant, pour le calcul de cette ancienneté, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- La durée du contrat de travail à durée déterminée avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme de ce contrat ;
- La durée des contrats de travail à durée déterminée à caractère saisonnier successifs avec la même entreprise, lorsque la relation de travail s'est poursuivie après l'échéance du terme du dernier de ces contrats ;
- La durée des missions de travail temporaire effectuées par le salarié, dans l'entreprise utilisatrice, au cours des trois mois précédant son embauche par cette entreprise utilisatrice ;
- La durée de la mission de travail temporaire effectuée dans l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci a continué à faire travailler le salarié temporaire sans avoir conclu un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition.

13-3 BIS - RUPTURE CONVENTIONNELLE

En cas de rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée, l'indemnité ne peut pas être inférieure à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 13-2-2 de la présente convention, ni à l'indemnité légale de licenciement.

Lorsque le contrat de travail à durée indéterminée faisant l'objet de la rupture conventionnelle contient une clause de non-concurrence, l'employeur ne peut se décharger de l'indemnité de non-concurrence, en libérant le salarié de l'interdiction de concurrence, que par une mention expresse figurant dans la convention de rupture.

13-4 - CERTIFICAT DE TRAVAIL

L'employeur doit, à l'expiration du contrat de travail, délivrer au salarié un certificat de travail contenant exclusivement la date de son entrée et celle de sa sortie, la nature du ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

14 - DEPLACEMENTS

Les conditions de déplacement des salariés sont réglées conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

15 - PERSONNES HANDICAPEES

Les règles destinées à concrétiser le droit au travail de toute personne handicapée en état d'exercer une profession, notamment par application de l'obligation d'emploi ou des conditions de son exonération, sont fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

16 - GARANTIES APPLICABLES AUX OUVRIERS

16-1 - CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent chapitre concernent les établissements visés à l'article 1-1-1 de la présente convention collective, à l'exclusion des établissements appliquant la convention collective de la sidérurgie du nord de la France.

16-2 - BENEFICIAIRES

Dans les établissements ci-dessus visés, les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux ouvriers tels qu'ils sont définis par l'annexe 1 de la présente convention collective.

16-3 - GARANTIES DE FIN DE CARRIERE POUR LES OUVRIERS

Après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier âgé de 50 ans pourra, en raison du caractère pénible de son emploi, demander à occuper un autre emploi disponible pour lequel il aura montré ses aptitudes.

Si ce poste disponible comporte un classement et un salaire équivalent à ceux de son emploi, l'intéressé bénéficiera d'une priorité sous réserve des priorités définies aux alinéas 8 et 9 du présent article.

Au cas où, après dix ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'ouvrier âgé de 50 ans ou plus ne pourra plus, en raison de son insuffisance consécutive à son état de santé et constatée par le médecin du travail, tenir l'emploi qu'il occupait chez son employeur depuis deux ans, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher la possibilité d'aménager le poste de travail de l'intéressé.

Au cours du processus d'aménagement du poste de travail, si celui-ci peut être engagé, l'intéressé pourra présenter ses observations ou suggestions à l'employeur, soit directement, soit par l'intermédiaire du délégué du personnel de son choix.

A défaut de pouvoir aménager le poste de travail, l'employeur mettra tout en oeuvre pour rechercher s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait

susceptible d'être employé après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

Si malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa Rémunération Minimale Hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi, ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'Accord National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

16-4 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Le barème devra distinguer, d'une part les Rémunérations Minimales Hiérarchiques et, d'autre part la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

17 - DISPOSITIONS FINALES

La présente convention collective, établie conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, est faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer la présente convention collective à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

La présente convention collective entrera en vigueur le 22 septembre 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 juillet 1990

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour l'U.I.M.V.

Pour la C.S.P.M.R.C.

L'Inspecteur du Travail

AVENANT RELATIF A
LA FORMATION ET A L'APPRENTISSAGE

AVENANT RELATIF A LA FORMATION ET A L'APPRENTISSAGE

PREAMBULE

L'amélioration significative des compétences et des qualifications est une des conditions essentielles de la prospérité de nos entreprises, laquelle est indispensable au développement de l'économie et de l'emploi du Valenciennois.

La formation, sous ses multiples aspects, est le moyen privilégié à mettre en oeuvre :

- Pour faire face aux évolutions et aux mutations technologiques, aux nouvelles nécessités de la « qualité totale » et obtenir une meilleure efficacité économique des entreprises ;
- Pour faciliter la mobilité professionnelle au service des entreprises et des salariés ;
- Pour favoriser la satisfaction de leurs aspirations individuelles et une évolution positive de leurs carrières professionnelles.

En outre, les parties signataires attachent la plus grande importance à ce que les entreprises veillent à offrir les mêmes chances d'accès à la formation à tous les salariés, quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Trois axes prioritaires sont définis dans ce but :

- 1) Faciliter l'insertion des jeunes ;
- 2) Continuer à développer la formation continue ;
- 3) Pratiquer une politique d'élévation des qualifications.

ARTICLE 1 - FACILITER L'INSERTION DES JEUNES

1-1 - LES LIAISONS ENTRE L'APPAREIL EDUCATIF ET LES ENTREPRISES

Les entreprises affirment leur souci de participer au nécessaire renforcement de la connaissance que doit avoir l'appareil éducatif des réalités et des besoins de l'entreprise :

- Par des contacts directs avec les établissements scolaires ;
- Par des conventions de coopération passées entre la profession et ces établissements afin d'organiser :
 - L'accueil en entreprise de jeunes qui reçoivent une formation initiale en rapport avec les métiers de la métallurgie ;
 - Une participation des cadres et techniciens des entreprises aux enseignements, ainsi qu'aux différents jurys et dans les commissions des sujets de contrôle ;
 - L'accueil en entreprise d'enseignants cherchant à actualiser leurs connaissances des techniques et leur compréhension de l'entreprise.

1-2 - L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Les filières complètes du dispositif institutionnel de l'apprentissage permettent d'associer, pour chaque niveau, l'acquisition d'une formation générale sanctionnée par un diplôme à une expérience concrète du travail en entreprise.

Elles doivent être une priorité :

- Pour les jeunes salariés, car elles leur permettent :
 - De faire et d'apprendre à faire ;
 - D'acquérir tous les diplômes de l'enseignement secondaire et même supérieur, en y ajoutant une expérience concrète du métier ;
 - D'acquérir et de développer des qualités de responsabilité et d'initiative dans un milieu professionnel.
- Pour les entreprises, car elles leur permettent :
 - De veiller à l'adéquation du contenu de la formation aux besoins des emplois qui seront proposés ;
 - D'assurer à l'apprentissage une véritable vocation économique propre à assurer son efficacité sociale ;
 - D'établir un dialogue permanent avec les formateurs des salariés.

1-3 - PARTICIPATION AUX EFFORTS DE COMPLEMENTS DE FORMATION EN FAVEUR DES JEUNES

Les entreprises s'efforceront :

- De recourir aux contrats de formation alternée, assurant ainsi un complément de formation chaque fois que cela s'avérera possible et utile ;
- De veiller à la qualité des conditions dans lesquelles les jeunes seront accueillis, formés dans les entreprises et accompagnés par un salarié de l'établissement dénommé « tuteur ».

Les établissements qui envisagent d'engager des jeunes au titre de l'alternance ou au titre de l'apprentissage, doivent consulter le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel :

- Sur les conditions dans lesquelles se déroulent les contrats et en particulier sur :
 - Les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes concernés ;
 - Les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat ;
 - Les conditions d'organisation de la formation ou du suivi.
- Sur les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et d'évaluation.

ARTICLE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les parties signataires conviennent d'attacher une importance primordiale au développement et au perfectionnement permanent des connaissances.

2-1 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE COMPREND A LA FOIS :

- Des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de formation ;
- Des formations pour lesquelles les salariés sollicitent de leur propre initiative leur inscription, en utilisant leur droit au congé individuel de formation dans les conditions prévues par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié par l'accord national de la métallurgie du 10 mars 1983 et par les règles établies par le FONGECIF.

2-2 - CAS D'UNE FORMATION PROFESSIONNELLE

Dans l'hypothèse d'une formation professionnelle décidée par l'établissement en vue de promouvoir un salarié dans un emploi d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, si le salarié a suivi avec assiduité et satisfaction ce stage et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues, l'établissement s'efforcera de promouvoir ce salarié au poste prévu devenu disponible sous réserve qu'il n'ait pas été supprimé entre-temps, ou à un poste disponible de même niveau et de même échelon, et à lui attribuer le classement correspondant.

Dans l'hypothèse où la formation relève de l'initiative d'un salarié qui suit un stage de « promotion professionnelle », soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre d'un congé individuel de formation, l'établissement sera dans l'obligation de réintégrer l'intéressé, sauf si son contrat de travail n'était plus en vigueur, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'établissement, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait à son départ en formation. En outre, si l'intéressé a suivi le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves éventuelles prévues à l'issue du stage, l'établissement s'engage en cas de disponibilité d'un poste correspondant à ses nouvelles qualifications, à examiner en priorité sa candidature.

L'établissement s'efforcera de délivrer une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitude et certifiant que le salarié a suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, cette attestation devant lui permettre de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière.

ARTICLE 3 : POLITIQUE D'ELEVATION DES QUALIFICATIONS

3-1 - PRIORITES ET OBJECTIFS PLURIANNUELS

Le contexte de concurrence internationale impose aux entreprises, indépendamment des mutations technologiques, des efforts permanents en matière d'anticipation des exigences de la clientèle, de diversification des productions et des modes opératoires, d'obtention de la qualité, d'organisation et d'aménagement du travail, de communication interne et externe.

A cet égard, il est souhaitable que les établissements anticipent leurs besoins afin que les programmes de formation qui en découlent se traduisent par des objectifs pluriannuels prévoyant les actions de formation, déterminant les objectifs pédagogiques et mettant en œuvre un système d'évaluation et de suivi.

Ces objectifs pluriannuels et leurs évolutions seront portés à la connaissance des comités d'entreprise dans le cadre de la délibération de ceux-ci sur les plans de formation. Ils pourront notamment prendre en compte les domaines suivants :

- Productique : machines à commande numérique, unités flexibles, automates et robotiques, DAO – CAO ;
- Gestion informatisée de la production ;
- Utilisation de matériaux nouveaux et technologiques nouvelles correspondantes ;
- Maintenance ;
- Gestion intégrée de la qualité ;

- Vente et commerce international ainsi que transferts de maîtrise technique entre entreprises européennes ;
- Etc.

3-2 - GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

Les établissements s'attacheront à adopter une gestion prévisionnelle des emplois afin :

- D'identifier à l'avance l'avenir probable des emplois dans l'établissement quant à leur nombre et à leur contenu, en fonction de l'évolution de l'entreprise et des techniques ;
- De détecter les besoins de formations correspondant aux nouvelles compétences requises (en particulier pour les salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés particulières d'adaptation) ;
- De proposer aux salariés concernés les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis.

3-3 - ROLE DE L'ENCADREMENT

L'encadrement, au delà des aspects techniques et administratifs de sa fonction, a des responsabilités essentielles vis-à-vis du personnel qu'il dirige et vis-à-vis de l'entreprise.

Il joue, en particulier, un rôle important :

- Dans la détection et la définition des besoins de formation ;
- Dans l'information des salariés sur les opportunités offertes par le dispositif de formation professionnelle ;
- Dans l'accueil des nouveaux embauchés ;
- Dans le rapprochement entre les besoins de l'établissement et ceux des salariés ;
- Dans le suivi des actions de formation et dans leurs évaluations.

3-4 - CONSULTATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, le comité d'établissement est obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et donne son avis sur le plan de formation.

ARTICLE 4 - COMMISSION PARITAIRE

Il est constitué par les parties signataires du présent avenant, une commission paritaire chargée d'étudier les moyens à mettre en œuvre dans les arrondissements concernés pour développer et promouvoir les 3 axes prioritaires énoncés dans le préambule ainsi que la gestion prévisionnelle des emplois.

Cette commission sera composée de deux représentants par organisation syndicale de salariés signataires et d'un nombre d'employeurs égal au nombre total des représentants de salariés.

Cette commission paritaire se réunira au moins une fois par an.

Sa présidence et son secrétariat seront assurés par l'U.I.M.V.

DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

Le présent avenant entrera en vigueur le 22 septembre 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 juillet 1990

Pour le C.F.D.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour l'U.I.M.V.

Pour la C.S.P.M.R.C.

L'Inspecteur du travail

**AVENANT PARTICULIER A
CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS**

AVENANT PARTICULIER A **CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS**

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 1-1-1 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 convention collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la convention collective visée ci-dessus.

ARTICLE 2 - PERSONNEL VISE

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1 et occupant les fonctions suivantes :

- L'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- Administratifs et techniciens classés au niveau IV ou 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.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

ARTICLE 3 - ENGAGEMENT

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- L'emploi et le classement selon la classification ;
- La ressource garantie dudit emploi (base 39 heures) ;
- Les appointements réels ;
- Eventuellement, 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 quinze 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 4 - EXAMENS PSYCHOSOCIOLOGIQUES

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 psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

ARTICLE 5 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, 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 de ces 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 3 précité pour la lettre d'engagement.

ARTICLE 6 - 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 maximum 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 7 - 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'article 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.

Cas de refus

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.

Cas d'acceptation

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 rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

Calcul de l'indemnité de licenciement

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.

Calcul de l'indemnité de départ en retraite

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 8 - 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 la classification annexée à la convention collective territoriale de travail applicable à l'établissement, 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 convenu. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires 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.

Maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

ARTICLE 9 - CONGES PAYES

Rappel en cours de congé

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 10 - INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Indemnité minimale

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 la convention collective territoriale applicable aux salariés de l'établissement.

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 déclasserement, 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'article 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 si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

ARTICLE 12 - 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^{ème} 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^{ème} 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.

DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

Le présent avenant entrera en vigueur le 22 septembre 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 juillet 1990

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour l'U.I.M.V.

Pour la C.S.P.M.R.C.

L'Inspecteur du Travail

ANNEXE RELATIVE A

LA CLASSIFICATION

ANNEXE 1 DU 13 JUILLET 1990 A LA CONVENTION COLLECTIVE

DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU VALENCIENNOIS ET DU

CAMBRESIS DU 13 JUILLET 1990 ET RELATIVE A LA CLASSIFICATION

ARTICLE 1 – ENTREPRISES VISEES

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

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

ARTICLE 2 – PERSONNEL VISE

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

ARTICLE 3 – OBJET

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

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

Classification « OUVRIERS »

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 œuvre 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.

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

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

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'ateliers du niveau inférieur.

Niveau de connaissances () :*

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.

Technicien d'atelier (coefficient 285) (T. A. 4) (**)

Le travail est caractérisé par :

- L'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes ;
- Le choix et la mise en œuvre 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 contrôles nécessaires ;
- L'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués.

Technicien d'atelier (coefficient 270) (T. A. 3) (*)

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.

Technicien d'atelier (coefficient 255) (T. A. 2) (*)

Le travail 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 et des résultats obtenus

(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980.

Cet avenant stipule en particulier dans son article 3 – Déroulement de carrière des techniciens d'atelier :

« Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la classification et ce, dans la mesure des emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation complémentaire ».

(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

NIVEAU III

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

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 b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

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

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 P. 3) 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 préciser 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 et 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 de ses opérations.

Classification « OUVRIERS »

<p><u>NIVEAU II</u></p>	<p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ; - Soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité; <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p>
<p>(1) N.D.L.R. : Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire d'un brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle d'après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement, un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnel.</p> <p>(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice ; elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p>	
<p><u>NIVEAU I</u></p>	<p><u>P. 2. (coefficient 190)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier à été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p><u>P. 1. (coefficient 170)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique ; - Soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés au 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'O. 3.) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.</p> <p>Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p>
<p><u>NIVEAU I</u></p>	<p><u>O. 3. (coefficient 155)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p><u>O. 2. (coefficient 145)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire ; les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p><u>O. 1. (coefficient 140)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple, de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p>

Classification « ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS »

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

Classification « ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS »

<p><u>NIVEAU III</u> (suite)</p> <p>Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><i>Niveau de connaissances :</i></p> <p>Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - La rédaction de comptes-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou la rédaction dans des spécialités voisines. <p><u>2^e échelon (coefficient 225)</u></p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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, etc.) ; - L'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc. <p><u>1^{er} échelon (coefficient 215)</u></p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé, ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié ; - L'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes-rendus.
<p><u>NIVEAU II</u></p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p><i>Niveau de connaissances :</i></p> <p>Niveaux V et V Bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p>	<p><u>3^e échelon (coefficient 190)</u></p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <p><u>2^e échelon (coefficient 180)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <p><u>1^{er} échelon (coefficient 170)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques ; le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p>
<p><u>NIVEAU I</u></p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p>	<p><u>3^e échelon (coefficient 155)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p><u>2^e échelon (coefficient 145)</u></p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p><u>1^{er} échelon (coefficient 140)</u></p> <p>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, etc.).</p>
<p>(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 19 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p>	

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 les mesures en découlant, participer à leur application ;
- Promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- S'assurer de la circulation des informations ;
- Participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

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

Niveau de connaissances :

Niveau III – Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

3^e échelon (A M 7 – coefficient 365)

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

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

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

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

2^e échelon (A M 6 – coefficient 335)

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

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

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

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

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

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

NIVEAU IV

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

Cette responsabilité implique de :

- Participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;
- Faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ;
- Décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ;

.../...

3^e échelon (A M 4 – coefficient 285)

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

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

.../...

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

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

Classification « AGENTS DE MAITRISE »

<p><u>NIVEAU IV</u> (suite)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - Imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - Rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - Transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><i>Niveau de connaissances :</i></p> <p>Niveau IV - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p><u>1^{er} échelon (A M 3 – coefficient 255)</u></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p>
--	---

<p><u>NIVEAU III</u></p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec les moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - Répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - Assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - Participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; - Veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité ; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - Transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p><i>Niveau de connaissances :</i></p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p>	<p><u>3^e échelon (A M 2 – coefficient 240)</u></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II.</p> <p>Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p><u>1^{er} échelon (A M 1 – coefficient 215)</u></p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; - Soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage).
--	---

(1) N.D.L.R. – Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) ; **IV b** - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V) ; **IV c** - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.

Niveau V de formation - Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

ARTICLE 4 – CLASSEMENT

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

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

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

ARTICLE 5 – SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNEL

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

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe 1 une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe. Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

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

ARTICLE 6 – CONDITIONS D'ACCES A LA POSITION DE CADRE

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

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

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

ARTICLE 6 BIS – MENSUEL AYANT UNE GRANDE EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

Le salarié ayant acquis, dans l'entreprise, plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V, peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

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

Annexe I

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLOMES PROFESSIONNELS

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

a) Certificat d'aptitude professionnelle

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

b) Brevet d'études professionnelles

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

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

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

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

d) Brevet professionnel

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

e) Brevet de technicien

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

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

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

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

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

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

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2^{ème} degré

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

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

h) Brevet de technicien supérieur

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

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

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

i) Diplôme universitaire de technologie

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

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

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

j) Diplôme d'Etat d'infirmier ou d'infirmière

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

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

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

Annexe II

SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

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

a) Certificat de qualification de la catégorie A

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

b) Certificat de qualification de la catégorie B

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

c) Certificat de qualification de la catégorie C

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

Addendum I

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

CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

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

II SEUILS D'ACCUEIL

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

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

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

2) Diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers

Diplôme d'études supérieures techniques

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

Diplôme d'études supérieures économiques

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

Diplôme de premier cycle technique

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

Diplôme de premier cycle économique

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

Addendum II

EXTRAIT DU PROCES VERBAL DE LA REUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

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

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

DISPOSITIONS FINALES

La présente annexe 1 est faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L. 132-8 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer la présente annexe à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

La présente annexe entrera en vigueur le 22 septembre 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 juillet 1990.

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.D.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.E./C.G.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.F.T.C.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T./F.O.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Valenciennes

Pour la C.G.T.
de l'arrondissement de Cambrai

Pour l'U.I.M.V.

Pour la C.S.P.M.R.C.

L'Inspecteur du Travail