

# Carrières et matériaux (industries)

## Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise

BROCHURE JO 3081

IDCC 135

### Convention collective nationale du 12 juillet 1955

[Étendue par arrêté du 13 décembre 1960, JO 21 décembre 1960]

(Voir nouvelle Convention Collective Nationale «Carrières et matériaux de construction (industries)» du 6 juillet 2022)

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

#### D'origine :

Union nationale interprofessionnelle des matériaux de construction et produits de carrière (par abréviations U.N.I.), agissant au nom de l'ensemble de ses branches professionnelles rattachées ;

Syndicat national des industries du tuyau d'assainissement, des produits de voirie et autres produits en béton (S.N.I.T.A.)(adhésion par lettre du 18 février 1980) ;

Syndicat national du béton prêt à l'emploi(adhésion par lettre le 14 décembre 1983) ;

Fédération de l'industrie du Béton(adhésion par lettre du 11 septembre 1992, prenant effet à compter du 1er janvier 1992).

#### Actuelles :

Union des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM), agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de la fédération de l'industrie du béton, du syndicat national des producteurs de silice pour l'industrie et du syndicat des fabricants d'isolants en laines minérales manufacturées.

Syndicat(s) de salarié(s) :

C.F.T.C. (fédération française des syndicats chrétiens d'employés, techniciens et agents de maîtrise) ;

C.G.C. (fédération nationale des cadres du bâtiment, des travaux publics, carrières et matériaux) ;

C.G.T. (fédération nationale des travailleurs du bâtiment, des travaux publics et des matériaux de construction) ;

C.G.T.-F.O. (fédération des travailleurs du bâtiment, du bois et des matériaux de construction) ;

Fédération des employés, techniciens et agents de maîtrise (F.E.T.A.M.) C.F.T.C.

Fédération française des syndicats chrétiens des industries du bâtiment et des travaux publics, de l'ameublement, du bois, des matériaux de construction, des installations électriques, des briques et tuiles

Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bois et connexes C.F.T.

Fédération du bâtiment, des travaux publics, de l'ameublement, du bois et des industries connexes C.F.T.C.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1 Champ d'application

(Modifié en dernier lieu par accord du 9 mai 1996, non étendu et applicable à la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension)

La présente convention est conclue en application du chapitre IV bis du titre II du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

Elle s'applique, ainsi que ses annexes, à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse (à l'ensemble du territoire national français à l'exception des départements d'outre-mer).

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

1<sup>o</sup> Toute la section 14 : Extraction de matériaux de construction et d'autres produits de carrière, à l'exception de :

— 141 :	Ardoisière, carrière d'ardoises ; de schiste ardoisier ;
— 146-0 :	Carrière d'argile (indépendante d'un établissement de céramique) ;

— 146-1 :	Extraction de terre à brique, de terre à poterie : glaise, glaïsière ;
— 146-2 :	Extraction d'argiles réfractaires, terres réfractaires ;
— 146-3 :	Extraction de kaolin et d'argiles kaoliniques ;
— 146-4 :	Extraction d'argiles décolorantes ;

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

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

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

— dans la rubrique 321-3 :	Taille d'ardoise ;
— dans le groupe 324 :	Fabrication de plâtre, les usines rattachées à des sociétés appliquant déjà la convention collective de l'industrie du ciment ;
— dans le groupe 325 :	Fabrication de chaux et ciment.
— La sous-rubrique 327-22 :	Fabrication de matériaux d'étanchéité : feutres bitumés et goudronnés, bitume armé.

Ces activités correspondent aux codes NAF suivants de la Nomenclature INSEE de 1993 (*accord du 9 mai 1996, non étendu et applicable à la date de publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension*) :

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

*Dans cette classe, toutes les activités sont visées.*

*Précédent code APE : 1503.*

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

*Dans cette classe, toutes les activités sont visées.*

*Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.*

*Précédents codes APE : 1402, 1505.*

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

*Dans cette classe, toutes les activités sont visées.*

*Précédents codes APE : 1501, 1502.*

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

*Dans cette classe n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines, etc.).*

*Précédent code APE : 1402.*

#### **14-5 Z Activités extractives non classées ailleurs.**

*Dans cette classe n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.*

*Précédent code APE : 1402.*

#### **26-5 E Fabrication de plâtres.**

*Dans cette classe, toutes les activités sont visées.*

*Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.*

*Précédent code APE : 1505.*

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

*Dans cette classe, toutes les activités sont visées.*

*Précédent code APE : 1508.*

---

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

Dans cette classe, toutes les activités sont visées.

Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.

Précédent code APE : 1505.

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

Dans cette classe, toutes les activités sont visées.

Précédent code APE : 1507.

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

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

Précédent code APE : 1509.

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

Dans cette classe, toutes les activités sont visées.

Précédents codes APE : 1505, 1508.

**26-7 Z Travail de la pierre.**

Dans cette classe, sont visées les entreprises de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.

Précédents codes APE : 1503, 1502, 1509.

**26-8 A Fabrication de produits abrasifs.**

Dans cette classe n'est visée que la production de meules et de pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.

Précédent code APE : 1402.

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

Dans cette classe n'est visée que la fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).

Précédent code APE : 1509.

**74-1 J Administration d'entreprises.**

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

**93-0 H Pompes funèbres.**

Dans cette classe est visée l'activité de fourniture, pose et gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).

Précédent code APE : 8705.

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

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

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

**Article 2**  
**Droit syndical et liberté d'opinion**

a

Les employeurs s'engagent :

A ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;

A ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles, de l'origine sociale ou raciale du collaborateur pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail, et notamment, l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement et de discipline.

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

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

b

Chaque fois que des collaborateurs des entreprises soumises à la convention seront appelés à participer à une com-

---

mission paritaire décidée entre les organisations signataires ou celles qui leur sont affiliées, il appartiendra aux syndicats patronaux et de collaborateurs ayant organisé la réunion, de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

## c

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

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

### **Article 3 Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis**

*Mod. par Accord 22 déc. 1998 étendu par arr. 21 déc. 1999, JO 24 déc.*

Accord 16 sept. 2009, étendu par arr. 16 avr. 2010, JO 27 avr., applicable à compter de la date de parution au JO de son arr. d'extension.

#### **Paragraphe 1 Embauchage**

Les employeurs sont tenus de notifier à l'*ANPE* ou, à défaut, au maire de leur commune, les places vacantes dans leur entreprise.

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

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

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

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

#### **Paragraphe 2 : Période d'essai**

(Accord 16 sept. 2009, étendu)

La période d'essai et son renouvellement éventuel sont expressément stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mois de travail effectif.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 2 mois.

Le renouvellement doit être signifié au salarié par écrit au moins 48 heures avant le terme de la période initiale, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

---

### **Paragraphe 3** **Rupture du contrat et préavis ou délai-congé**

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

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

b) Après deux ans d'ancienneté :

1. Un mois si l'initiative de la rupture du contrat est le fait du collaborateur ;

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

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

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

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

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

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

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

### **Paragraphe 4** **Indemnité de congédiement et prime de départ en retraite**

a

#### **Indemnité de congédiement**

(Voir aussi accord du 14 mai 1986)

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

De zéro à deux ans d'ancienneté : néant.

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

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

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

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

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

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

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

---

**b**  
**Départ en retraite**

(Paragraphe annulé par accord du 15 novembre 2004, étendu par arrêté du 15 février 2005, JO 24 février 2005 : voir cet accord reproduit dans *Carrières et matériaux : accords nationaux*)

**Paragraphe 5**  
**Absences**

**a**  
**Pour accidents du travail ou maladies professionnelles**

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

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

**b**  
**Pour maladie**

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

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

Lors de son licenciement, le collaborateur percevra :

L'indemnité de préavis ;

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

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

**c**  
**Indemnité d'arrêt**

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

Après un an : un mois et demi ;

Par période de cinq années d'ancienneté : un demi-mois supplémentaire.

En cas d'accidents du travail, exception faite des accidents de trajet, ces durées sont majorées de 50 p. 100 ; en outre, la condition d'ancienneté d'un an ne sera pas exigée.

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

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

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

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

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

---

## **Paragraphe 6 Licenciements**

### **a Licenciements individuels**

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

### **b Licenciements collectifs**

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

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

## **Paragraphe 7 Service militaire et autres obligations militaires**

### **a Service militaire**

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

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

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

### **b Autres obligations militaires**

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

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

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

## **Article 4 Représentation du personnel et œuvres sociales de l'entreprise**

### **Paragraphe 1 Délégués et comités d'entreprise**

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

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

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

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

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

---

## **Paragraphe 2 Oeuvres sociales**

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

Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur. Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les parties recommandent l'institution de telles œuvres ou la participation à des œuvres interentreprises.

### **Article 5 Appointements et clauses accessoires**

*Mod. par Avenant n° 10, 25 avr. 1983, étendu par arr. 10 oct. 1983, JO 22 oct.*

Avenant 23 janv. 1992, étendu par arr. 10 août 1992, JO 23 août

Accord, 10 juill. 2008, étendu par arr. 27 avr. 2009, JO 6 mai, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010

## **Paragraphe 1 Règle générale**

(§ supprimé par Accord, 10 juill. 2008, étendu)

## **Paragraphe 2 Dispositions particulières à certains travaux**

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

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

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

## **Paragraphe 3 Indemnité d'outillage et fourniture de vêtements de protection**

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

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

## **Paragraphe 4 Collaborateurs à capacité professionnelle limitée**

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

A défaut, l'employeur peut appliquer aux intéressés un abattement maximum de 10 p. 100 sous réserve que leur nombre n'excède pas le dixième de l'effectif total du personnel de l'entreprise.

## **Paragraphe 5 Travail des femmes et des jeunes**

(modalités d'application du principe « à travail égal, salaire égal »)

(Modifié par avenant n°6 du 24 juin 1968, étendu par arrêté du 31 juillet 1969, JO 19 août 1969, complété par avenant du 23 janvier 1992, étendu par arrêté du 10 août 1992, JO 23 août 1992)

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

Les classifications professionnelles devront prévoir les emplois essentiellement féminins.

## **Paragraphe 6 Hygiène et sécurité**

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

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

rières à ciel ouvert.

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

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

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

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

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

Ils doivent être réunis au moins une fois par trimestre.

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

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

## **Paragraphe 7 Remplacements temporaires, mutations, vacances et créations de postes**

(Modifié par avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969, JO 19 août 1969)

### **a Remplacements temporaires**

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

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

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

### **b Mutations (pour les salariés de l'industrie des fibres-ciment)**

(Voir aussi l'accord du 4 juin 1994)

La mutation consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge.

Elle est constatée par écrit.

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

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

### **c Vacances ou créations de postes**

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

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

---

## **Paragraphe 8** **Pluralité d'emplois**

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

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

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

## **Paragraphe 9** **Congés payés, congés exceptionnels, primes de vacances**

### **a** **Congés payés**

*(Modifié en dernier lieu par avenant n° 6 du 24 juin 1968, arrêté du 31 juillet 1969, JO 19 août 1969)*

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

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

Si le temps d'ancienneté est inférieur à un an, le congé sera calculé sur la base de deux jours par mois de présence. Le congé peut être fractionné suivant les nécessités du service.

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

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

### **b** **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

(Accord 10 juill. 2008, étendu)

Des autorisations d'absence sont accordées aux Ouvriers, aux ETAM et aux Cadres qui en feront la demande à l'occasion d'évènements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

- Mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours
- Mariage d'un enfant : 1 jour
- Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours
- Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un PACS ou d'un enfant : 4 jours
- Décès du père, de la mère ou d'un beau parent : 2 jours
- Décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent: 1 jour

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'évènement en cause.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### **c** **Primes de vacances**

(Accord 10 juill. 2008, étendu)

En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins un an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1<sup>er</sup> juin et la date de fin de contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due.

---

## **Paragraphe 10** **Majorations de salaires**

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, ainsi que les heures effectuées exceptionnellement entre vingt-deux heures et six heures, bénéficieront d'une majoration d'incommodité de 100 p. 100 comprenant les majorations pour heures supplémentaires (75 p. 100 en l'absence d'heures supplémentaires).

## **Paragraphe 11** **Heures de récupération et de dérogation**

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

## **Paragraphe 12** **Heures normales et heures supplémentaires**

Les heures normales sont celles qui sont effectuées dans la limite de quarante heures par semaine ou de la durée considérée comme équivalente.

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

- 25 p. 100 pour les huit premières heures ;
- 50 p. 100 à partir de la neuvième heure.

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

## **Paragraphe 13** **Travail par poste continu**

Selon la nature des productions, le travail en continu pourra être organisé dans certains postes (par exemple : trois postes de huit heures consécutives, ou deux postes de huit heures consécutives, ou même un seul).

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

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

## **Paragraphe 14** **Ancienneté**

### a Définition

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

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

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

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

— le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu d'accord avec l'employeur ;

— la durée des interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc. ; périodes militaires obligatoires, maladies, accidents, maternité, congés annuels payés ou congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

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

---

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

**b**  
**Prime d'ancienneté**

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

- 3 p. 100 après trois ans d'ancienneté ;
- 6 p. 100 après six ans d'ancienneté ;
- 9 p. 100 après neuf ans d'ancienneté ;
- 12 p. 100 après douze ans d'ancienneté ;
- 15 p. 100 après quinze ans d'ancienneté.

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

**Paragraphe 15**  
**Paie et bulletin de paie**

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

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

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

Exceptionnellement, il pourra être versé des acomptes n'excédant pas 75 p. 100 des appointements aux collaborateurs qui en auront fait la demande.

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

Le bulletin de paye comportera les mentions suivantes :

- 1<sup>o</sup> Le nom et l'adresse de l'employeur ou la raison sociale de l'établissement ;
- 2<sup>o</sup> La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- 3<sup>o</sup> Le nom de l'ayant droit et l'emploi occupé par lui ;
- 4<sup>o</sup> *La période à laquelle correspond la rémunération versée en distinguant, s'il y a lieu, la partie qui est payée au taux normal et celle qui comporte une majoration au titre des heures supplémentaires ;*
- 5<sup>o</sup> La nature et le montant des diverses primes s'ajoutant à la rémunération ;
- 6<sup>o</sup> Le montant de la rémunération brute gagnée par l'ayant droit ;
- 7<sup>o</sup> La nature et le montant des diverses déductions opérées sur cette rémunération brute ;
- 8<sup>o</sup> Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par l'ayant droit ;
- 9<sup>o</sup> La date du paiement de la rémunération.

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

**Article 5 bis**  
**Promotion**

(Ajouté par avenant n° 10 du 25 avril 1983, étendu par arrêté du 10 octobre 1983, JO 22 octobre 1983)

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

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

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

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

---

Dans la mesure du possible, les postes à pourvoir seront portés à la connaissance du personnel. En cas d'impossibilité, il est souhaitable que les représentants du personnel en soient informés.

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

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

## **Article 6 Apprentissage et formation professionnelle**

(*Voir accord du 11 juin 1993*)

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

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

## **Article 7 Commission d'interprétation de la convention**

(*Art. abrogé par Accord du 7 juin 2017, non étendu*)

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

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

Elle sera composée de deux représentants désignés par chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants des employeurs désignés par l'organisation syndicale patronale également signataire de cette même convention.

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

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

## **Article 8 Commission de conciliation**

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

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

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

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

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

## **Article 9 Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision**

La présente convention est applicable à la date du 1<sup>er</sup> juillet 1955.

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

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

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

---

## **Article 10** **Dispositions diverses**

### **Paragraphe 1** **Avantages acquis**

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

### **Paragraphe 2** **Logement**

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

### **Paragraphe 3** **Amélioration des conditions de la production**

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

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

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

### **Paragraphe 4** **Retraite**

*(Supprimé par l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 28 juin 1960, étendu par arrêté du 13 décembre 1960, JO 21 décembre 1960)*

### **Paragraphe 5** **Dépôt**

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

### **Paragraphe 6** **Adhésion**

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

---

## ANNEXES

### **Classification professionnelle des employés techniciens et agents de maîtrise**

[Remplacée par avenant n° 10 du 25 avril 1983, étendu par arrêté du 10 octobre 1983, JO 22 octobre 1983]

(*Accord supprimé et remplacé par Accord, 10 juill. 2008, étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2010*)

#### **Définitions générales des niveaux et de leurs degrés**

##### Niveau I

Le personnel du niveau I répond aux critères suivants :

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

Degré 1. — Personne effectuant un nombre limité de tâches élémentaires, ne nécessitant qu'une adaptation facile et rapide.

Degré 2. — Personnel qui par rapport au précédent se distingue par l'exécution de tâches plus diversifiées.

Degré 3. — Personnel effectuant des tâches diversifiées caractérisées par une suite d'opérations nécessitant une certaine pratique du travail.

##### Niveau II

Le personnel du niveau II répond aux critères suivants :

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

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

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

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

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

##### Niveau III

Il comprend :

###### **1- Les techniciens**

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

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

Degré 1. — Personnel ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalent à celui du B.T., du B.P. ou du baccalauréat de technicien et exécutant, suivant des méthodes déterminées habituelles ou selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié, une série d'opérations

---

techniques ou administratives. Il établit les documents relatifs à l'exécution de son travail.

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

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

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

## 2- Les agents d'encadrement ou de maîtrise

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

- il prend les initiatives nécessaires pour adapter les directives reçues et les traduire en consignes à l'usage du personnel dont il a la responsabilité ;
- il répartit et affecte les tâches ;
- il contrôle la réalisation du travail, dans le respect des consignes d'hygiène et de sécurité ;
- il possède par formation ou expérience les connaissances et les qualités humaines indispensables eu égard aux tâches qu'il doit faire exécuter et au personnel qu'il encadre.

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

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

Degré 3. — Agent d'encadrement ou de maîtrise responsable de la conduite de travaux faisant appel à l'intervention de personnel ouvrier qualifié et hautement qualifié ou de personnel E.T.A.M. du niveau II. Il exerce sa responsabilité par l'intermédiaire de chefs d'équipe ou d'agents d'encadrement ou de maîtrise des degrés 1 et 2. Il prend les initiatives pour compléter les instructions d'exécution et exploite les éléments de contrôle du travail accompli, suivant les directives reçues.

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

## Niveau IV

Il comprend :

### 1- Les techniciens

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

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

---

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

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

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

## 2- Les agents d'encadrement ou de maîtrise

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

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

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

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

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

## Hiérarchie professionnelle

La hiérarchie professionnelle s'établit comme suit :

### Niveau I

Degré 1	Coefficient 130
Degré 2	Coefficient 140
Degré 3	Coefficient 150

### Niveau II

Degré 1	Coefficient 160
Degré 2	Coefficient 170
Degré 3	Coefficient 185
Degré 4	Coefficient 200

### Niveau III

Degré 1	Coefficient 220
Degré 2	Coefficient 240
Degré 3	Coefficient 260
Degré 4	Coefficient 280

### Niveau IV

Degré 1	Coefficient 300
Degré 2	Coefficient 320
Degré 3	Coefficient 340

## **Classification minimale garantie aux titulaires de diplômes**

(Complété par accord du 11 juin 1993, arrêté du 15 octobre 1993, JO 27 octobre 1993)

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Avantages acquis**

La mise en application du présent accord ne peut porter atteinte aux avantages acquis par les E.T.A.M. de la profession en ce qui concerne, d'une part, les coefficients hiérarchiques et la rémunération, d'autre part, les divers avantages en nature ou en espèces attribués jusqu'alors aux intéressés.

## **Filières**

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

Ces filières sont les suivantes :

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

Les filières sont annexées au présent accord(voir Annexe à l'avenant n° 10 du 25 avril 1983).

## Annexe

### Annexe à l'avenant n° 10 du 25 avril 1983

#### Filière 1

##### Sténodactylo - Secrétariat

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

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	3	Dactylo 1 <sup>er</sup> échelon. — Employé sur machine à écrire capable au moins de 25 mots/minute, effectuant correctement les travaux courants avec une présentation satisfaisante	150
II	1	Dactylo 2 <sup>e</sup> échelon. — Employé sur machine à écrire capable au moins de 40 mots/minute, effectuant les travaux de la spécialité à partir de tout document, correctement et avec une présentation satisfaisante	160
II	1	Sténodactylo 1 <sup>er</sup> échelon. — Employé ayant plus de 6 mois de pratique professionnelle ou titulaire du C.A.P., ou ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau équivalent, qui, sans atteindre les conditions de rapidité prévues ci-après pour les sténodactylographes 2 <sup>e</sup> échelon, effectue les travaux de sténodactylographie correctement et avec une présentation satisfaisante.	160
II	2	Sténodactylo 2 <sup>e</sup> échelon. — Employé capable de 100 mots/minute sténo et de 40 mots/minute à la machine correctement et avec une présentation satisfaisante, chargé de répondre seul à des lettres simples et faisant correctement le classement	170
II	3	Secrétaire sténodactylo 1 <sup>er</sup> échelon. — Employé répondant à la définition du sténodactylo 2 <sup>e</sup> échelon. Il possède une instruction générale correspondant au niveau de fin de premier cycle de l'éducation nationale ; il collabore avec le personnel d'encadrement ; il rédige une partie de la correspondance d'après les directives générales ; il est chargé du classement	185
II	4	Secrétaire sténodactylo 2 <sup>e</sup> échelon. — Employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylo 1 <sup>er</sup> échelon. Il possède une instruction générale correspondant au niveau du deuxième cycle de l'éducation nationale ; il collabore avec le personnel d'encadrement ; il rédige la majeure partie de la correspondance d'après les directives générales ; il est chargé de la constitution et de la tenue des dossiers	200
III	1	Secrétaire sténodactylo 3 <sup>e</sup> échelon. — Employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylo 2 <sup>e</sup> échelon. Il possède une instruction générale du niveau de technicien. Son expérience professionnelle permet de lui confier des initiatives pour l'instruction des dossiers courants avec recherche éventuelle d'information et (ou) de documentation, ou la réalisation d'opérations	220
III	4	Secrétaire de direction. — Employé répondant à la définition du secrétaire sténodactylo 3 <sup>e</sup> échelon. Il possède une instruction générale du niveau de technicien supérieure, il fait preuve d'initiative et collabore avec le personnel de direction. Son expérience professionnelle permet de lui confier l'instruction de dossiers complexes. Il est capable de traiter les dossiers courants et de suivre l'exécution de certaines décisions. Il est chargé de contacts avec l'extérieur	280

#### Filière 2

##### Administration

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

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

#### Sous-filière : reprographie

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	2	Employé de reprographie 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel effectuant la reproduction de documents à l'aide d'appareils d'usage simple	140
I	3	Employé de reprographie 2 <sup>e</sup> échelon. — Personnel effectuant la reproduction de documents à l'aide d'appareils dont il assure l'entretien sommaire	150
II	2	Employé de reprographie offset. — Personnel effectuant sur offset la reproduction de tous documents, des photogravures et pouvant éventuellement faire la mise en page et la reliure	170

#### Sous-filière : téléphone — Télex

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	3	Standardiste ou télexiste 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel occupé en permanence à donner ou à recevoir des communications et capable d'en tenir le décompte	150
II	1	Standardiste ou télexiste 2 <sup>e</sup> échelon. — Personnel répondant à la définition de l'échelon précédent et ayant une grande pratique de son poste	160

#### Sous-filière : administration

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	2	Employé de bureau. — Personnel exécutant des travaux d'enregistrement, de chiffrage ou autres travaux analogues, mais simples, exécutant également des tâches de vérification.	140
II	1	Employé administratif 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel titulaire du C.A.P. employé de bureau ou ayant acquis une formation équivalente, effectuant, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif dans un des services de l'entreprise, notamment technique, commercial, administratif ou autre, tels que dépouillement et enregistrement des documents, rédaction de correspondance simple, tenue de dossiers, livres, fichiers ou registres administratifs	160
II	3	Employé administratif 2 <sup>e</sup> échelon. — Personnel effectuant, suivant les directives du personnel d'encadrement, des travaux administratifs comportant une part d'initiative. Il exécute des travaux complexes et nécessitant une pratique confirmée dans la mise en oeuvre de la réglementation (commerciale, fiscale, industrielle, etc.) afférente à ces travaux	185
II	4	Employé administratif 3 <sup>e</sup> échelon. — Personnel effectuant des travaux administratifs diversifiés et complexes de haute qualification dans un des services de l'entreprise comportant une grande part d'initiative et de contrôle du travail	200
III	1	Agent administratif. — Personnel chargé d'une série d'opérations administratives sous la direction d'un chef de service ou d'entreprise, comportant des initiatives et des responsabilités nécessitant des connaissances techniques et pratiques approfondies sur la réglementation afférente aux fonctions qu'il exerce (commerciale, fiscale, sociale, etc.). Il peut être appelé à conduire les travaux d'employés du niveau I principalement, à l'exclusion de tout personnel du niveau II-4	220
III	2	Agent administratif principal 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel assumant des fonctions administratives exigeant plus particulièrement la recherche et la sélection des informations. Il organise ou coordonne le travail de un ou plusieurs employés administratifs des deux premiers niveaux	240

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	3	Agent administratif principal 2 <sup>e</sup> échelon. — Personnel assumant les fonctions de l'agent administratif principal 1 <sup>er</sup> échelon. — Il organise ou coordonne le travail des personnels de qualification moindre	260
IV	4	Chef de section ou de bureau administratif. — Personnel d'un niveau technique élevé devant prendre les initiatives nécessaires pour faire réaliser les travaux confiés à sa section ou bureau dans le cadre de directives générales fixant les objectifs à atteindre. Il dirige, coordonne ou contrôle le travail des agents ou employés administratifs placés sous ses ordres	300

## Filière 3

### Comptabilité

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

## Filière 4

### Laboratoire

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	1	Employé de laboratoire. — Exécute les essais et contrôle courants, en assure la préparation et met au net les résultats	160
II	3	Agent de contrôle. — Employé qualifié de laboratoire qui, outre les tâches de l'employé de laboratoire, participe à l'interprétation des résultats des essais et contrôles	185
III	1	Agent technique de laboratoire. — Conduit une étude en laboratoire dans le cadre d'essais normalisés ou effectue certaines opérations de fabrication expérimentales ou semi-industrielles. Utilise du matériel de précision dont il assume le réglage et l'entretien courant.	220
III	2	Technicien de laboratoire 1 <sup>er</sup> échelon. — Dans le cadre d'essais spéciaux ou non habituels, effectue des analyses diverses et pour cela monte les appareillages, étalonne les appareils, effectue des calculs suivant formules ; fait des observations sur la marche des opérations qui lui sont confiées et sur les résultats obtenus	240
III	3	Technicien de laboratoire 2 <sup>e</sup> échelon	260
III	4	Chef de laboratoire 1 <sup>er</sup> échelon. — Agent d'encadrement ou de maîtrise ayant les compétences de technicien de laboratoire 2 <sup>e</sup> échelon confirmé et dirigeant le travail d'employés ou de techniciens de laboratoire d'échelons inférieurs	280
IV	2	Chef de laboratoire 2 <sup>e</sup> échelon. — Agent d'encadrement ou de maîtrise ayant les compétences du technicien du niveau IV. Il dirige les employés et techniciens de laboratoire dans des activités de recherche et de fabrication expérimentales	320

## Filière 5

### Informatique

1)

#### Saisie des données

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

2)

#### Exploitation

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	3	Agent de finition. — Personnel préparant à l'intention des utilisateurs les documents sortis de l'imprimante (déliassage, massicotage, reliure, codage, ainsi que tout autre travail de ce type)	150
II	1	Opérateur 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel sur matériel ordinateur assurant le fonctionnement des unités périphériques (imprimantes, lecteurs, perforateurs de cartes, dérouleurs de bandes, unités de disques, etc.) sous le contrôle d'un pupitre	160
II	2	Opérateur 2 <sup>e</sup> échelon. — Personnel possédant les mêmes qualifications de base que l'opérateur 1 <sup>er</sup> échelon. Il remédié à des incidents mineurs des unités périphériques. Il exécute seul des travaux traditionnels	170

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	3	Pupitreur 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel assurant seul la conduite d'un ordinateur, remédiant à des incidents mineurs et interprétant correctement les messages prévus dans le système afin d'agir en conséquence	185
II	4	Contrôleur-préparateur. — Personnel assurant le lancement d'une application après avoir exécuté les tâches préparatoires selon les procédures définies. Il s'occupe également du contrôle et de la diffusion des résultats	200
II	4	Agent de planning. — Personnel recevant les demandes des utilisateurs. Sous le contrôle du chef d'atelier, il établit le planning. Il contrôle les délais d'exécution	200
III	1	Pupitreur 2 <sup>o</sup> échelon. — Personnel technicien assurant seul la conduite d'un ordinateur travaillant en multitraitement, utilisant des systèmes d'exploitation complexes. Il est chargé de conduire l'activité des opérateurs et des pupitreurs 1 <sup>er</sup> échelon	220
III	2	Chef pupitreur ou chef de poste. — Personnel technicien confirmé chargé de conduire l'activité des pupitreurs et des opérateurs postés. Il peut assurer la continuité des travaux d'exploitation pendant les temps postés	240
IV	1	Chef d'atelier. — Personnel agent de maîtrise responsable d'un atelier d'exploitation. Il a la responsabilité de la bonne marche de l'atelier. Il organise le travail du personnel, contrôle l'exécution des instructions qu'il a données, la mise à jour des documents, le planning d'exécution et la qualité des travaux	300

3)

### Programmation

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

## Filière 6

### Commerce

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	2	Employé commercial 1 <sup>er</sup> échelon. — Personnel sédentaire chargé d'accueillir la clientèle, de la renseigner, de réceptionner les commandes, d'effectuer les livraisons, d'établir les documents permettant la facturation, de transmettre les éléments permettant la bonne exécution de la commande en cas de vente différée. Peut, exceptionnellement, encaisser les paiements comptants en cas de vente directe.	170
II	3	Démonstrateur de pose 1 <sup>er</sup> échelon. — Technicien faisant des démonstrations pour informer les utilisateurs sur les conditions de mise ne oeuvre des produits de l'entreprise	185

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	4	Démonstrateur de pose 2 <sup>e</sup> échelon. — Technicien effectuant les tâches du poste précédent, possédant une expérience plus étendue et une connaissance plus approfondie des produits	200
II	4	Employé commercial 2 <sup>e</sup> échelon. — Coordonne l'action entre les clients et les différents services de l'entreprise en prenant les initiatives nécessaires pour satisfaire la clientèle. Peut être appelé à régler les litiges simples sur les produits, les facturations, les règlements. Effectue, le cas échéant, les tâches de l'employé commercial du niveau II, degré 2. Il peut être sédentaire ou itinérant	200
II	4	Chef de port, de dépôt ou de décharge (industrie des granulats). — Assume le suivi des stocks et veille au bon approvisionnement de son centre ; délivre les matériaux demandés par la clientèle ; encaisse le montant de quelques ventes au comptant. Tient tous les documents nécessaires pour le bon enregistrement comptable, notamment, des opérations qu'il réalise	200
II	4	Commis, vendeur (marbrerie funéraire). — Reçoit la clientèle à l'établissement et/ou la visite à domicile ; établit un devis simple à partir d'un bordereau de prix de base ; assure, éventuellement, la tenue des livres auxiliaires ; n'a sous ses ordres aucun ouvrier de production ; tient, le cas échéant, un magasin de vente	200

### Filière 6 (suite)

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	1	Promoteur des ventes 1 <sup>er</sup> échelon. — Chargé de maintenir, d'établir et de développer les relations d'affaires avec une ou plusieurs catégories déterminées de clientèle auxquelles il fait connaître les produits et leurs conditions d'utilisation et auxquelles il transmet les conditions et de livraison de l'entreprise. Saisi des litiges par la clientèle, il a qualité pour instruire les réclamations. Il rend compte par écrit des éléments d'information nécessaires à l'entreprise	220
III	1	Moniteur démonstrateur 1 <sup>er</sup> échelon (produits en plâtre et industrie du béton). — Effectue les tâches du démonstrateur de pose ; forme, en outre, des démonstrateurs de pose et des applicateurs ou metteurs en oeuvre clients	220
III	2	Moniteur démonstrateur 2 <sup>e</sup> échelon (produits en plâtre et industrie du béton)	240
III	3	Promoteur des ventes 2 <sup>e</sup> échelon. — Effectue les tâches de promoteur des ventes du niveau III, degré 1, mais en plus recherche tous les éléments concernant l'organisation, la situation et l'évolution du marché qu'il prospecte et les met en forme. Règle les litiges courants dans la limite des instructions reçues	260
III	3	Assistant technique 1 <sup>er</sup> échelon (produits en plâtre). — Agent technique chargé d'assister la force de vente au niveau de la prescription, de l'utilisation et de la promotion de produits ou systèmes à base de plaques de plâtre en fournissant un appui technique lors du lancement de produits nouveaux en réalisant des études (plans, calepinage), réalisant des présentations ou démonstrations de produits	260
III	4	Assistant technique 2 <sup>e</sup> échelon (produits en plâtre). — Effectue les tâches du poste précédent, mais possède une connaissance plus approfondie du métier notamment en ce qui concerne le lancement de produits nouveaux	280
III	4	Agent technico-commercial. — Effectue les tâches du promoteur des ventes mais, en plus, est spécialisé dans une branche technique. Partant des désiderata des clients et sous les ordres d'un patron, d'un directeur ou d'un chef de service, établit des projets ou devis nécessitant une étude et des connaissances techniques, les soumet à la clientèle, les discute avec elle, en suit la réalisation et règle les litiges	280
IV	2	Chef de secteur des ventes. — Gère soit un secteur potentiel de clients, soit un secteur de produits, soit un secteur géographique. Contrôle les ventes et le service après-vente de son secteur. Peut coordonner les activités d'un ou de plusieurs promoteurs, agents technico-commerciaux ou assistants techniques. Assure la bonne fin du règlement des comptes clients	320

## Filière 7

### Dessin

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	2	Employé de dessin. — Dessinateur sans formation professionnelle, employé pour ses aptitudes au dessin industriel. Réalise dans un bureau d'études des travaux faisant essentiellement appel aux qualités du trait et du graphisme	140
II	1	Employé qualifié de dessin. — Personnel titulaire du C.A.P. de dessinateur ou ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau équivalent. Il effectue des dessins comportant une faible part de complexité sur instructions précises	160
II	3	Dessinateur détaillant. — A partir de dessins complets, effectue toutes les transformations (recherches de coupes ou de sections) nécessaires à la représentation détaillée d'un ensemble donné	185
II	4	Dessinateur d'exécution. — Possède la technique du dessinateur détaillant, connaît en outre les possibilités et les procédés de fabrication ou de réalisation dans sa branche professionnelle, applique ses connaissances à la définition et la cotation rationnelles des éléments faisant partie d'un ensemble donné, effectue les auto contrôles par reconstruction, établit les nomenclatures	200
		Dessinateur d'études. — Connaît la technologie de fabrication et de construction propre à sa branche professionnelle ; en particulier connaît et comprend le rôle et le fonctionnement des éléments entrant dans un projet, applique ses connaissances à la concrétisation des schémas de principe établis par un projeteur ; au stade de cette concrétisation, fait apparaître et traite les problèmes divers relatifs à la réalisation ; dans le cas d'installations existantes, prend en charge les études de modifications ; ce niveau fonctionnel comprend deux échelons :	
III	2	1 <sup>er</sup> échelon : dessinateur exerçant ses activités dans le cadre de l'assistance d'un projeteur ou d'un ingénieur	240
III	3	2 <sup>e</sup> échelon : dessinateur effectuant seul toutes études relatives à des modifications découlant d'un projet existant ou à des adaptations d'installations complètes de type standard	260
		Dessinateur projeteur. — A partir d'un avant-projet, d'un cahier des charges ou de tout autre document définissant le but à atteindre et les lignes directives, il réalise un projet complet comprenant l'élaboration des plans, calculs, descriptifs, notes diverses. Il peut, éventuellement, coordonner le travail du personnel de qualification moindre. Ce niveau fonctionnel comprend deux échelons :	
III	4	1 <sup>er</sup> échelon : réalise les projets courants	280
IV	1	2 <sup>e</sup> échelon : a une expérience confirmée de projeteur lui permettant de prendre toute initiative nécessaire à la réalisation de projets vastes et à éléments complexes	300
IV	2	Dessinateur chef de groupe. — Dessinateur qui, outre les activités techniques proposées à son échelon, exerce, par position hiérarchique, un commandement permanent sur un effectif déterminé en vue de la distribution du travail, du rendement, de la conformité et de la qualité	320

## Filière 8

### Appareillage, métrage, calepinage

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	3	Aide-appareilleur 1 <sup>er</sup> échelon. — A des connaissances élémentaires de stéréotomie lui permettant de seconder l'appareilleur dans son travail	150
I	3	Aide-métriteur 1 <sup>er</sup> échelon. — A des connaissances élémentaires de métré lui permettant d'exécuter des métrés simples ou de seconder le métreur dans son travail	150
I	3	Aide-calepineur 1 <sup>er</sup> échelon. — A des connaissances élémentaires de calepinage lui permettant d'exécuter des calepins simples ou de seconder le calepineur dans son travail	150

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	3	Aide-appareilleur 2 <sup>e</sup> échelon. — Mêmes fonctions que l'aide-appareilleur 1 <sup>er</sup> échelon, mais avec une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail	185
II	3	Aide-métreur 2 <sup>e</sup> échelon. — Mêmes fonctions que l'aide métreur. 1 <sup>er</sup> échelon, mais avec une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail	185
II	3	Aide-calepineur 2 <sup>e</sup> échelon. — Mêmes fonctions que l'aide-calepineur 1 <sup>er</sup> échelon, mais avec une plus grande part d'initiative et de contrôle du travail	185
III	1	Calepineur 1 <sup>er</sup> échelon. — Établit d'après des directives bien définies les calepins d'exécution ou de projets, en utilisant au besoin des relevés ou des documents d'archives. Peut faire sur place des relevés simples	220
III	2	Appareilleur 1 <sup>er</sup> échelon. — A des connaissances professionnelles étendues, interprète les calepins d'appareils et en mesure l'exécution ; relève les gabarits ou panneaux, trace les épures, dirige le débit et la taille de la pierre. A un ou plusieurs contremaîtres de fabrication sous ses ordres	240
III	2	Métreur 1 <sup>er</sup> échelon. — Technicien chargé d'établir les attachements écrits ou figurés, les devis et mémoires de fournitures, pierres et marbres suivant les bordereaux de prix de l'entreprise. Peut assister à la vérification et débattre les règlements	240
III	4	Appareilleur 2 <sup>e</sup> échelon. — Mêmes fonctions que l'appareilleur 1 <sup>er</sup> échelon, mais dans une usine ou taillerie importante. Distribue le travail aux différents services de débit et de taille. A un ou plusieurs contremaîtres de fabrication ou appareilleurs sous ses ordres	280
III	4	Métreur 2 <sup>e</sup> échelon. — Ayant les mêmes connaissances que le métreur 1 <sup>er</sup> échelon et capable d'établir les devis et mémoires d'après les diverses séries en usage (Ville de Paris, Société centrale des architectes, etc.) et d'en discuter les règlements	280
III	4	Calepineur 2 <sup>e</sup> échelon. — Établit, sur les données de l'employeur, de l'architecte ou du client, un projet (tout ou partie), une étude ou un calepin. Peut faire tous relevés sur place	280

## Filière 9

### Planning

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	4	Agent d'ordonnancement d'usine. — Selon des règles déterminées, répartit les besoins de production entre les différents moyens de fabrication.	200
II	4	Agent de planning-répartiteur (béton prêt à l'emploi). — Assure, dans un bureau centralisé, l'enregistrement des commandes et la planification des livraisons, à partir des différents points de fabrication. Maintient la liaison entre le client et les moyens de livraison qu'il gère.	200
II	4	Agent d'ordonnancement marine (industrie des granulats). — Assure la maintenance du planning établi par le chef de dispatch, le remplace momentanément en cas d'absence. Tient à jour l'ensemble des documents relatifs à la rotation des matériels (tonnage, date de chargement, de déchargement, cahier d'avaries, etc.)	200
II	2	Agent de planning-répartiteur principal (béton prêt à l'emploi). — Responsable de plusieurs agents de planning-répartiteurs. Est susceptible d'assurer les fonctions d'agent de planning-répartiteur	240
III	3	Agent d'ordonnancement central. — A partir de règles générales et des informations reçues sur l'état des stocks, le marché et les impératifs de production et de livraison, optimise la répartition des besoins de production entre les différentes usines de l'entreprise	260

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	3	Chef de dispatch marine (industrie des granulats). — A une connaissance parfaite de la rivière et du matériel mis à sa disposition, d'une part, des produits disponibles à la production et des besoins des utilisateurs, d'autre part. Fait en sorte que ce qui est nécessaire chez le client puisse être chargé à la production en heure et qualité et acheminé par voie d'eau dans le délai correspondant. Pour ce faire, forme et oriente les convois poussés en fonction des besoins en recherchant l'utilisation et la rentabilité optimale du matériel dont il dispose. Peut être appelé à demander l'affrètement d'unités complémentaires	260
III	3	Chef de secteur planning (produits en plâtre). — Assure, en tenant compte des impératifs de la clientèle et en collaboration avec les responsables de fabrication et d'expédition, l'établissement du programme de fabrication, d'expédition et de transport hebdomadaire. En suit la réalisation et apporte les adaptations nécessaires. Contrôle, avec le concours du personnel de son service, les factures de transport, les litiges et avoirs. Surveille le niveau des stocks des produits finis	260

## Filière 10

### Exploitation

(*Extraction, fabrication, entretien, transport, manutention, stockage*)

#### Niveau II

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
II	2	Bétonnier ou agent technique de fabrication (béton prêt à l'emploi). — Connaît suffisamment les installations de production pour leur conduite et la détection des pannes ; exécute le programme de fabrication selon les instructions reçues, gère les consommations de la centrale, assure les approvisionnements journaliers et participe à l'entretien courant	170
II	4	Agent technique de centrale (béton prêt à l'emploi). — Exécute les tâches du bétonnier et assure des responsabilités complémentaires telles que la prise des commandes, la tenue du planning et la donnée des instructions de livraison	200
II	1	Contremaitre de production 1 <sup>er</sup> échelon (pierre, marbre, granit). — Chargé de faire exécuter dans une carrière les directives données par le chef de carrière, le directeur d'établissement ou le patron. Délivre les acomptes, marque les heures, effectue les comptages, délivre les bons de livraison, assure les chargements. Peut établir les comptes et faire la paie Peut travailler manuellement avec ses hommes	200
II	4	Contremaitre de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon (pierre, marbre, granit). — Dirige le débit et la taille des produits standard ou semi-standard. Peut travailler manuellement avec ses hommes	200

#### Niveau III - Coefficient 220

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	1	Agent technique d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre). — Défini comme le technicien exerçant en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique ou d'électronique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 1	220
III	1	Magasinier. — Technicien ou agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable des stocks en magasin. A la connaissance de l'exploitation des matières dont il détient les pièces. Assure l'approvisionnement, la réception et le stockage des rechanges et marchandises	220
III	1	Chef de quai, d'expédition ou de cour 1 <sup>er</sup> échelon. — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de la réception, du stockage, de la manutention, du chargement des produits finis ainsi que, éventuellement, de la réception, du stockage, de la manutention des matières premières. Tient généralement les documents administratifs correspondants	220
III	1	Chef d'équipe (industrie de l'amiante-ciment, fabrication, entretien et parc)	220
III	1	Chef de centrale (béton prêt à l'emploi). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, chargé de la gestion, du fonctionnement, de la sécurité d'une centrale en ce qui concerne la maintenance, les approvisionnements, la fabrication, la livraison, la qualité de la fabrication ainsi que le personnel affecté à la centrale. Assure le suivi des chantiers à approvisionner. Est susceptible d'assurer les fonctions d'agent technique de centrale	220
III	1	Contremaitre de fabrication (béton prêt à l'emploi). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, assure les mêmes fonctions que l'agent technique de centrale, chargé également du personnel. Supplée occasionnellement le chef de centrale, dont il peut être l'adjoint	220
III	1	Surveillant de carrière (craie). — Agent d'encadrement ou de maîtrise qui, en fonction des indications journalières fournies par le laboratoire de l'usine, surveille les décapages et les purges ; oriente et coordonne l'extraction et les mélanges des produits bruts de carrière pour tenir constamment leurs caractéristiques au niveau de la norme établie, en matière de blancheur notamment	220
III	1	Contremaitre de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux de fabrication sous les ordres de l'employeur, ou de son représentant, ou d'un agent d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure	220
III	1	Chef de parc (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de la réception, du stockage, de la manutention, du chargement des produits finis ainsi que, éventuellement, de la réception, du stockage et de la manutention des matières premières ; tient généralement les documents administratifs correspondants	220
III	1	Chef d'équipe 1 <sup>er</sup> échelon (industrie des granulats)	220
III	1	Contremaitre (marbrerie funéraire). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, ayant une parfaite connaissance du métier, chargé d'organiser le travail du personnel placé sous ses ordres et d'en surveiller la bonne exécution.	220
III	1	Contremaitre d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon (pierre, marbre, granit). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, chargé de faire exécuter les directives données par le chef d'atelier dans les établissements importants. Peut travailler manuellement avec ses hommes	220

### Niveau III - Coefficient 240

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	2	Technicien d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre). — Défini comme le technicien exerçant en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique ou d'électronique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 2	240
III	2	Chef de quai ou d'expédition ou de cour 2 <sup>e</sup> échelon. — Agent d'encadrement ou de maîtrise, chargé des mêmes types de tâches que le chef de quai, d'expédition ou de cour 1 <sup>er</sup> échelon, exerçant sa responsabilité soit directement soit par l'intermédiaire de chefs d'équipe. Peut être appelé à apporter les adaptations nécessaires dans l'accomplissement des travaux qui lui sont confiés.	240
III	2	Chef d'équipe (industrie de l'amiante-ciment, fabrication et entretien)	240
III	2	Chef de pompage et de manutention (béton prêt à l'emploi). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, assure la gestion, le contrôle et l'entretien d'un parc de pompes, tapis ou trémies. Est chargé du conseil à la clientèle pour la définition du matériel de manutention à utiliser et sa mise en oeuvre	240
III	2	Contremaître de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux de fabrication délicats ou mettant en oeuvre des matériels complexes, sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou d'agent d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure	240
III	2	Contremaître d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux d'entretien et de construction de matériels, sous les ordres de l'employeur, de son représentant ou d'agents d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure	240
III	2	Chef de dépôt (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de la tenue complète d'un dépôt indépendant. Assure la réception, le stockage, la manutention et le chargement des produits ainsi que toutes opérations administratives correspondantes et les relations courantes avec la clientèle qui y sont liées	240
III	2	Contremaître d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon (industrie des granulats)	240
III	2	Chef d'équipe 2 <sup>e</sup> échelon (industrie des granulats)	240
III	2	Chef de carrière 1 <sup>er</sup> échelon (industrie des granulats)	240
III	2	Commis principal (marbrerie funéraire). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, secondant le chef d'entreprise, le remplaçant occasionnellement en assurant la bonne marche de l'entreprise et/ou d'un établissement, suivant les instructions reçues	240
III	2	Contremaître de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon (pierre, marbre, granit). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, mêmes fonctions que le contremaître de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon mais dans une usine ou une taillerie importante. A sous ses ordres un ou plusieurs contremaîtres de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon	240
III	2	Contremaître de production 2 <sup>e</sup> échelon (pierre, marbre, granit). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, exerçant les mêmes fonctions que le contremaître de production 1 <sup>er</sup> échelon mais dans plusieurs carrières. A un ou plusieurs contremaîtres de production 1 <sup>er</sup> échelon sous ses ordres	240
III	2	Contremaître de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	240
III	2	Contremaître d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	240

### Niveau III - Coefficient 260

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	3	Technicien d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre). — Défini comme le technicien exerçant, en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 3	260
III	3	Contremaître (industrie de l'amiante-ciment : fabrication, entretien et parc)	260

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	3	Chef d'exploitation (béton prêt à l'emploi). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, encadre, coordonne et contrôle le travail de plusieurs chefs de centrale. Prospective éventuellement la clientèle. Est susceptible d'assurer les fonctions de chef de centrale	260
III	3	Contremaître d'entretien 2 <sup>e</sup> échelon (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable de l'exécution de travaux d'entretien et de construction de matériels plus complexes sous les ordres de l'employeur ou de son représentant ou d'agent d'encadrement ou de maîtrise de position supérieure. Exerce sa responsabilité par l'intermédiaire des chefs d'équipe ou de contremaître 1 <sup>er</sup> échelon	260
III	3	Contremaître d'entretien 2 <sup>e</sup> échelon (industrie des granulats)	260
III	3	Commis-gérant (marbrerie funéraire). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, assurant la gestion d'un établissement ou d'une succursale suivant les directives de son employeur	260
III	3	Contremaître d'entretien 2 <sup>e</sup> échelon (pierre, marbre, granit). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, doit avoir au moins un contremaître d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon sous ses ordres	260
III	3	Contremaître de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	260
III	3	Contremaître d'entretien 2 <sup>e</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	260

### Niveau III - Coefficient 280

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	4	Technicien d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre). — Défini comme le technicien exerçant en matière d'électricité, de mécanique, d'électromécanique ou d'électronique, des fonctions correspondant à la définition générale du niveau III, degré 4	280
III	4	Contremaître (industrie de l'amiante-ciment : entretien et fabrication)	280
III	4	Chef de fabrication (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise centralisant sous les ordres de l'employeur ou de son représentant la direction de l'ensemble de la fabrication, assumant la responsabilité de cette fabrication, ayant sous ses ordres au moins un contremaître	280
III	4	Chef d'entretien (industrie du béton). — Agent d'encadrement ou de maîtrise, responsable sous les ordres de l'employeur ou de son représentant, de l'ensemble des travaux d'entretien et éventuellement des travaux de construction de matériel, et ayant sous ses ordres au moins un contremaître	280
III	4	Contremaître d'entretien 3 <sup>e</sup> échelon (industrie des granulats)	280
III	4	Chef de carrière 2 <sup>e</sup> échelon (industrie des granulats)	280
III	4	Contremaître de fabrication 3 <sup>e</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	280
III	4	Contremaître d'entretien 3 <sup>e</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	280

### Niveau IV

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

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
IV	1	Chef d'atelier (industrie de l'amiante-ciment : fabrication et entretien)	300
IV	1	Chef d'atelier d'entretien (industrie des granulats)	300
IV	1	Chef de carrière 3 <sup>e</sup> échelon (industrie des granulats)	300

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
IV	1	Chef d'atelier d'entretien (pierre, marbre, granit). — Agent d'encadrement ou de maîtrise assurant, dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, le fonctionnement et la bonne marche d'un atelier d'entretien. Assure la construction ou la réparation du matériel de l'entreprise. A un ou plusieurs contremaîtres d'entretien sous ses ordres	300
IV	1	Chef de carrière (pierre, marbre, granit). — Agent d'encadrement ou de maîtrise assurant, dans le cadre qui lui est tracé, l'organisation, le fonctionnement et la bonne marche de plusieurs carrières. A un ou plusieurs contremaîtres de production sous ses ordres.	300
IV	1	Chef d'atelier de fabrication 1 <sup>er</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	300
IV	1	Chef d'atelier d'entretien 1 <sup>er</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	300
IV	2	Chef d'atelier de fabrication 2 <sup>e</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	320
IV	2	Chef d'atelier d'entretien 2 <sup>e</sup> échelon (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	320
IV	3	Chef de fabrication (industrie de l'amiante-ciment)	340
IV	3	Chef de fabrication (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	340
IV	3	Chef d'entretien (industrie du plâtre et des produits en plâtre)	340

## Filière 11

### Services généraux

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
I	2	Employé des services généraux. — Personnel effectuant des tâches de nettoyage, de gardiennage, d'orientation de visiteurs, de liaison, de distribution ou d'expédition interne ou externe (courrier, échantillons, envois divers). Selon la taille et la structure de l'entreprise ou de l'établissement, assure l'une ou l'autre de ces tâches, ou plusieurs d'entre elles. Peut participer à l'exécution de tâches administratives simples (archivage, tri du courrier, etc.)	140
II	1	Hôtesse d'accueil. — Personnel d'accueil qualifié, chargé de recevoir, renseigner et orienter les visiteurs. Peut exécuter en outre des tâches administratives	160
II	2	Chauffeur de direction. — Personnel assurant en voiture le transport de personnes de l'entreprise et/ou de leurs visiteurs. Peut également exécuter des liaisons (courrier, échantillons, envois divers) à l'aide de ce véhicule	170
II	4	Auxiliaire médical. — Assiste le médecin du travail dans le déroulement des examens médicaux et dans le domaine administratif (rendez-vous, dactylographie, etc.)	200
III	3	Animateur 1 <sup>er</sup> échelon. — Technicien, salarié de l'entreprise, ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances lui permettant d'assurer un enseignement et une mise en oeuvre de formations techniques dans sa spécialité sous le contrôle et avec l'assistance d'un animateur plus qualifié. Il établit les documents relatifs à l'exécution de son travail suivant instructions reçues. Il anime les stages. A cette occasion, il assure l'encadrement des stagiaires et veille au respect des consignes de sécurité. Il exerce ses fonctions de façon sédentaire	240
III	3	Animateur 2 <sup>e</sup> échelon. — Technicien, salarié de l'entreprise, ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances et ayant reçu une formation pédagogique adéquate lui permettant d'assurer un enseignement et une mise en oeuvre de formation techniques dans sa spécialité, et participe à l'élaboration et à la diffusion des programmes de formation qu'il enseigne. Il anime les stages qui lui sont confiés. A cette occasion, il assure l'encadrement des stagiaires et veille au respect des consignes de sécurité. Il exerce ses fonctions de façon sédentaire ou itinérante	260
III	4	Infirmier. — Diplômé d'Etat, assiste le médecin du travail dans le domaine médical et administratif ; donne les premiers soins aux personnes blessées ou tombées malades et les oriente, éventuellement, vers les cliniques et hôpitaux	280
III	4	Assistante sociale. — Assure sous sa responsabilité l'étude des problèmes sociaux individuels du personnel et prend pour ce faire tous les contacts nécessaires pour leurs résolution	280

NIVEAU	DEGRÉ	DÉSIGNATION	COEFFICIENT
III	4	Agent de sécurité. — Agit comme conseil auprès de la hiérarchie en vue de l'application de la législation en matière d'hygiène et de sécurité et des directives de sécurité qui lui sont transmises. Propose toute mesure propre à assurer l'amélioration de la sécurité du travail dans l'entreprise	280
IV	1	Animateur 3 <sup>e</sup> échelon. — Technicien, salarié de l'entreprise, ayant acquis par formation ou expérience professionnelle un niveau de connaissances équivalant à un B.T.S. ou un D.U.T. et reçu une formation pédagogique adéquate. Il assure l'enseignement et la mise en oeuvre de formations techniques dans sa spécialité. Il participe à l'élaboration et à la diffusion des programmes de formation qu'il enseigne. Il anime les stages qui lui sont confiés. A cette occasion, il assure l'encadrement des stagiaires et veille au respect des consignes de sécurité. Il exerce ses fonctions de façon sédentaire ou itinérante	300

## Filière 12

### Méthodes - Exploitation

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

# SALAires

## Accords nationaux

### Avenant du 23 janvier 1992

[Étendu par arr. du 10 août 1992, JO 23 août]

(*Avenant supprimé et remplacé par Accord, 10 juill. 2008, non étendu*)

#### Article 1

En complément des articles 5, paragraphes 1 et 5, 14b de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction « E.T.A.M. » du 12 juillet 1955, il est convenu que des barèmes de salaires minimaux garantis seront négociés à côté des barèmes des salaires minimaux de qualification.

Les salaires minimaux garantis constitueront les minima au-dessous desquels nul ne pourra être payé. Ils seront exprimés en valeur mensuelle ou toute autre périodicité qui pourrait être négociée à l'avenir à l'échelon national.

Le contenu des salaires minimaux garantis sera déterminé conformément à l'article 2, alinéa 2, de l'accord national de salaires du 25 juin 1957, à savoir qu'ils englobent les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, des libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité, telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes.

#### Article 2

Le calcul des salaires minimaux garantis se fera par l'addition d'un montant fixe identique pour tous les coefficients et d'un montant différent pour chacun d'eux, afin d'attribuer à chaque position hiérarchique un salaire minimal garanti propre.

Les barèmes de salaires minimaux garantis conclus par les négociateurs ne devront, après l'expiration du délai prévu à l'article 5 ci-dessous, comporter aucun salaire garanti inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

#### Article 3

Les salaires minimaux de qualification continueront à servir seuls de base de calcul de la prime d'ancienneté.

#### Article 4

Les salaires minimaux garantis et les salaires minimaux de qualification seront négociés au minimum une fois par an.

#### Article 5

Les parties signataires s'accordent un délai de deux ans, à compter de la signature du présent accord, pour réaliser les objectifs ci-dessus définis. Dans la mesure du possible, les négociateurs nationaux s'attacheront à réduire ce délai.

#### Article 6 Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale du 12 juillet 1955.

Toutefois, en ce qui concerne les entreprises exerçant les activités suivantes :

Fabrication de plâtre et produits en plâtre, groupe 1505, et fabrication de fibres minérales, groupe 1509 de la nomenclature établie par le décret n° 73-1036 du 9 novembre 1973.

Le présent accord leur deviendra respectivement applicable lorsque le syndicat national des industries du plâtre et le syndicat des fabricants d'isolants en laines minérales manufacturées (\*) auront adhéré au présent accord.

(\*) Le syndicat des fabricants d'isolants en laines minérales manufacturées a adhéré par lettre du 28 avril 1992.

#### Article 7 Adhésion

Toute organisation syndicale, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi où il aura été déposé.

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

---

## **Article 8** **Dépôt — Extension**

Le présent accord sera fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

### **Avenant n° 33 du 20 octobre 2004**

[Étendu par arr. 25 fevr. 2005, JO, 10 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2004]

#### **Article 1** **Salaires minimaux de qualification**

Les salaires minimaux de qualification des ETAM servant de base de calcul la prime d'ancienneté restent fixés aux valeurs figurant à l'article 1 de l'avenant n° 31 du 29 novembre 1999.

#### **Article 2** **Salaires minimaux garantis**

Les salaires minimaux mensuels garantis des ETAM correspondant à un horaire de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) ou de 35 heures en moyenne sur l'année ne peuvent être inférieurs aux montants ci-après :

Coefficients	Salaires minimaux mensuels garantis en euros Base 35 heures
Niveau 1	
130	1 173,76
140	1 180,11
150	1 186,46
Niveau 2	
160	1 192,82
170	1 199,18
185	1 208,57
200	1 278,60
Niveau 3	
220	1 371,96
240	1 465,32
260	1 558,69
280	1 652,05
Niveau 4	
300	1 745,41
320	1 838,78
340	1 932,14

#### **Article 3**

Les salaires minimaux garantis déterminés à l'article 2 comprennent l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail éventuellement versée par l'entreprise.

Ils englobent en outre les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, les libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité, telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes.

---

## **Article 4**

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises au regard de l'article 2 du présent accord est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux mensuels garantis fixés à l'article 2.

## **Article 5**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2004.

## **Article 6**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 12 juillet 1955.

## **Article 7**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un nombre suffisant d'exemplaires, en vue de son extension.

## **Article 8**

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

# **Avenant n° 34 du 30 mars 2006**

[Étendu par arr. 17 juill. 2006, JO 1<sup>er</sup> août]

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale relative aux conditions de travail des ETAM des Industries de Carrières et Matériaux de Construction du 12 juillet 1955, et en application de l'annexe nationale de salaire du 25 juin 1957 et de l'accord national portant sur les salaires minimaux des ETAM du 23 janvier 1992, il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1 Salaires minimaux garantis**

Les salaires minimaux mensuels garantis des ETAM correspondant à un horaire de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) ou de 35 heures en moyenne sur l'année ne peuvent être inférieurs aux montants ci-après :

Coefficients	Salaires minimaux mensuels garantis en euros
	Base 35 heures
Niveau 1	
130	1 225,00
140	1 230,00
150	1 237,00
Niveau 2	
160	1 243,00
170	1 255,00
185	1 270,00
200	1 340,00
Niveau 3	
220	1 430,00
240	1 530,00
260	1 630,00
280	1 720,00
Niveau 4	
300	1 820,00

Coefficients	Salaires minimaux mensuels garantis en euros Base 35 heures
320	1 930,00
340	2 050,00

## **Article 2**

Les salaires minimaux garantis déterminés à l'article 1 comprennent l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail éventuellement versée par l'entreprise.

Ils englobent en outre les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, les libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité, telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes.

## **Article 3**

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises au regard de l'article 1 du présent accord est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux mensuels garantis fixés à l'article 1.

## **Article 4**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2006.

Les parties signataires conviennent de se réunir le 28 novembre 2006 pour réexaminer les salaires minimaux définis au présent accord, notamment en fonction de l'évolution du SMIC.

## **Article 5**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 12 juillet 1955.

## **Article 6**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi, en un nombre suffisant d'exemplaires, en vue de son extension.

## **Article 7**

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

## **Avenant n° 35 du 28 novembre 2006**

[Étendu par arr. 28 mars 2007, JO 6 avr., applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2007]

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale relative aux conditions de travail des ETAM des Industries de Carrières et Matériaux de Construction du 12 juillet 1955, et en application de l'annexe nationale de salaire du 25 juin 1957 et de l'accord national portant que les salaires minimaux des ETAM du 23 janvier 1992, il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1 Salaires minimaux garantis**

Les salaires minimaux mensuels garantis des ETAM correspondant à un horaire de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) ou de 35 heures en moyenne sur l'année ne peuvent être inférieurs aux montants ci-après :

Coefficients	Salaires minimaux mensuels en euros Base 35 heures
<b>Niveau 1</b>	
130	1 258,00
140	1 265,00
150	1 270,00

Coefficients	Salaires minimaux mensuels en euros Base 35 heures
<b>Niveau 2</b>	
160	1 275,00
170	1 285,00
185	1 300,00
200	1 370,00
<b>Niveau 3</b>	
220	1 460,00
240	1 560,00
260	1 663,00
280	1 754,00
<b>Niveau 4</b>	
300	1 856,00
320	1 969,00
340	2 091,00

## **Article 2**

Les salaires minimaux garantis déterminés à l'article 1 comprennent l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail éventuellement versée par l'entreprise.

Ils englobent en outre les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, les libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité, telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes.

## **Article 3**

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises au regard de l'article 1 du présent accord est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux mensuels garantis fixés à l'article 1.

## **Article 4**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

## **Article 5**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 12 juillet 1955.

## **Article 6**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

## **Article 7**

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

## **Avenant n° 36 du 15 novembre 2007**

[Étendu par arr. 5 mars 2008, JO 12 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2008]

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale relative aux conditions de travail des ETAM des Industries de Carrières et Matériaux de Construction du 12 juillet 1955, et en application de l'annexe nationale de salaire du 25 juin 1957 et de l'accord national portant sur les salaires minimaux des ETAM du 23 janvier 1992, il a été convenu ce qui suit :

---

## **Article 1** **Salaires minimaux garantis**

Les salaires minimaux mensuels garantis des ETAM correspondant à un horaire de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) ou de 35 heures en moyenne sur l'année ne peuvent être inférieurs aux montants ci-après :

Coefficients	Salaires minimaux mensuels en euros Base 35 heures
<b>Niveau 1</b>	
130	1 281,00
140	1 288,00
150	1 295,00
<b>Niveau 2</b>	
160	1 305,00
170	1 325,00
185	1 345,00
200	1 410,00
<b>Niveau 3</b>	
220	1 500,00
240	1 595,00
260	1 700,00
280	1 800,00
<b>Niveau 4</b>	
300	1 905,00
320	2 020,00
340	2 140,00

## **Article 2**

Les salaires minimaux garantis déterminés à l'article 1 comprennent l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail éventuellement versée par l'entreprise.

Ils englobent en outre les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, les libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité, telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes.

## **Article 3**

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises au regard de l'article 1 du présent accord est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux mensuels garantis fixés à l'article 1.

## **Article 4**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Les parties signataires conviennent de se réunir en septembre 2008 pour réexaminer les salaires minimaux définis au présent accord.

## **Article 5**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 12 juillet 1955.

## **Article 6**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

---

## Article 7

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

## Avenant n° 37 du 24 septembre 2008

[Étendu par arr. 15 déc. 2008, JO 20 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> nov. 2008]

Dans le cadre de la Convention Collective Nationale relative aux conditions de travail des ETAM des Industries de Carrières et Matériaux de Construction du 12 juillet 1955, et en application de l'annexe nationale de salaire du 25 juin 1957 et de l'accord national portant sur les salaires minimaux des ETAM du 23 janvier 1992, il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1 Salaires minimaux garantis**

Les salaires minimaux mensuels garantis des ETAM correspondant à un horaire de 35 heures par semaine (151,67 heures par mois) ou de 35 heures en moyenne sur l'année ne peuvent être inférieurs aux montants ci-après :

Coefficients	Salaires minimaux mensuels en euros Base 35 heures
Niveau 1	
130	1 322
140	1 330
150	1 336
Niveau 2	
160	1 344
170	1 367
185	1 388
200	1 455
Niveau 3	
220	1 548
240	1 643
260	1 751
280	1 854
Niveau 4	
300	1 962
320	2 081
340	2 204

## Article 2

Les salaires minimaux garantis déterminés à l'article 1 comprennent l'indemnité différentielle de réduction du temps de travail éventuellement versée par l'entreprise.

Ils englobent en outre les avantages en nature, les primes et autres avantages à caractère permanent, à l'exclusion des indemnités pour remboursement de frais, des primes d'ancienneté et d'assiduité, les libéralités à caractère aléatoire, et des véritables primes de productivité, telles qu'elles sont définies par les décrets des 20 mai et 17 septembre 1955, ou qui répondent à la définition de ces primes donnée par ces textes.

---

### **Article 3**

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises au regard de l'article 1 du présent accord est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux mensuels garantis fixés à l'article 1.

### **Article 4**

Le présent accord entre en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2008.

### **Article 5**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la Convention Collective du 12 juillet 1955.

### **Article 6**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

### **Article 7**

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

## **Accords régionaux**

### **Alsace**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Aquitaine**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Auvergne**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Auvergne-Rhône-Alpes**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Bourgogne Franche-Comté**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Bretagne**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Centre (Centre - Val de Loire)**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Champagne-Ardenne**

(Voir les accords de salaires dans Carrières et matériaux (industries) ouvriers)

### **Grand-Est**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Hauts de France**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Île-de-France**

(Voir les accords salaires dans Carrières et matériaux (industries) ouvriers)

### **Languedoc-Roussillon**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

### **Limousin**

(Voir les accords Salaires reproduits dans Carrières et matériaux (industries) ouvriers)

### **Lorraine**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «Carrières et matériaux (industries) ouvriers»)

---

## **Midi-Pyrénées**

(Voir les accords reproduits dans *Carrières et matériaux (industries) ouvriers*)

## **Nord-Pas de Calais**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Normandie**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Nouvelle-Aquitaine**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Occitanie**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Pays de la Loire**

(Voir les accords de salaires dans *Carrières et matériaux (industries) ouvriers*)

## **Picardie**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Poitou-Charentes**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

## **Rhône-Alpes**

(Voir les accords «Salaires» reproduits dans «*Carrières et matériaux (industries) ouvriers*»)

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### **Rapprochement de la CCN avec la convention collective des industries de la Chaux**

#### ***Accord de méthode du 17 janvier 2019***

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*UNICEM ;*

*FIB ;*

*UP Chaux.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*FNCB CFDT ;*

*BATI MAT TP CFTC ;*

*SICMA CFE CGC BTP ;*

*FNSCBA CGT.*

#### ***Préambule***

*Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.*

*L'objectif du ministre du travail dans un premier temps, est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, il peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.*

*Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.*

*Dans ce contexte, des contacts ont été pris avec l'Union patronale de la chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement.*

*Après discussions, les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction et de l'Industrie de la chaux ont décidé d'élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.*

*Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.*

#### **Article 1** ***Champ d'application de l'accord***

*Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :*

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction.*
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction.*
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction.*
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.*

#### **Article 2**

#### ***Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rattachement***

*Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche Chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction, étant précisé que ces branches sont déjà regroupées au sein d'un même accord interbranches dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage*

*Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de la Chaux ont signé le 25 septembre 2018 un accord de méthode afin d'étudier la faisabilité de ce rapprochement et établir un calendrier d'action. Une première réunion commune*

---

a été organisée le 21 novembre afin de présenter la démarche aux membres des deux CPPNI.

### **Article 3** **Méthode de rapprochement**

*Dans un premier temps, il revient aux représentants de la fédération des producteurs de chaux de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :*

- les dispositions des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé.
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle.

*Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des deux branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourront faire l'objet d'une annexe, en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles est confirmée.*

*À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.*

*La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.*

### **Article 4** **Méthode de travail**

#### **Article 4.1** **Constitution d'un groupe de travail «chaux»**

*Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent que, dans un premier temps, il revient à la CPPNI de la branche des industries de la fabrication de la chaux de définir les conditions de réunion de son groupe de travail paritaire.*

*Pour faciliter ces missions, il est convenu que le groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.*

#### **Article 4.2** **Constitution d'un groupe de travail commun**

*Dans un deuxième temps, les travaux seront partagés au sein d'un groupe de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés des deux branches concernées, étant précisé que chaque groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.*

#### **Article 4.3** **Information et règles de prise en charge**

*Chaque organisation syndicale désignera au plus, deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des deux CPPNI.*

*Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.*

*Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, hébergement, transport) sont en vigueur dans chacune des branches concernées.*

*Chaque groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.*

*Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des CPPNI au fur et à mesure.*

### **Article 5** **Date d'application de l'accord**

*L'accord est conclu pour une durée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.*

*Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.*

---

## **Article 6** ***Adhésion, Révision, Dénonciation***

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

## **Article 7** ***Dépôt et publicité***

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

## **Article 8.** ***Notification de l'accord***

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

## **Accord du 11 juillet 2019**

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

## **Préambule**

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles, même si par ailleurs, il peut imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai maximum de 5 ans pour négocier les modalités de ce rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte et après discussions, les partenaires sociaux des Industries de Carrières et Matériaux de construction et des Industries de fabrication de la Chaux ont décidé de se rapprocher afin d'établir un accord de fusion de leurs champs conventionnels.

Afin de préparer cette fusion un accord de méthode a été conclu le 17 janvier 2019.

Cela étant, et devant le calendrier imposé, les partenaires sociaux décident de procéder à la fusion de leurs champs

---

conventionnels. L'accord de méthode précité reste toutefois en vigueur pour le rapprochement des autres dispositions conventionnelles dans le délai maximum de 5 ans précité.

## **Article 1** **Champ d'application de l'accord**

Les partenaires sociaux décident de fusionner les champs des conventions collectives suivants :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des Industries de Carrières et Matériaux de construction.
- IDCC 0135 : personnel ETAM des Industries de Carrières et Matériaux de construction.
- IDCC 0211 : personnel cadre des Industries de Carrières et Matériaux de construction.
- IDCC 3227 : personnel des Industries de la Chaux.

Les activités professionnelles regroupant les champs conventionnels tels que définis par les quatre codes IDCC ci-dessus mentionnés sont reprises en annexe du présent accord.

Eu égard à son objet, le présent accord ne comporte pas de stipulations particulières vis-à-vis des entreprises TPE-PME de moins de 50 salariés.

## **Article 2** **Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rattachement**

Les partenaires sociaux représentant les activités visées en annexe, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche des industries de carrières et matériaux de construction.

Les partenaires sociaux de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction ont entrepris en 2018 un travail en vue du rapprochement des conventions ouvriers, Etam et cadres. La convention issue de cette fusion sera à terme la convention de rattachement. À défaut, la convention collective répertoriée sous le code IDCC 0087 (ouvriers) le sera.

## **Article 3** **Méthode de rapprochement**

À l'issue d'un travail d'analyse comparative des dispositions conventionnelles, et dans le cadre du nouveau champ conventionnel unifié, les partenaires sociaux s'emploieront à définir les dispositions qui pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai maximum de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, et, le cas échéant, celles qui pourront faire l'objet d'annexes sectorielles et/ou catégorielles, en raison de leurs spécificités.

Les partenaires sociaux conviennent que ces négociations se dérouleront au sein de la CPPNI des Industries de Carrières et Matériaux de construction dont le périmètre sera étendu au nouveau champ conventionnel fusionné, par voie d'avenant.

Dans le délai maximum de 5 ans tel que fixé à l'alinéa 1, et dans l'attente de la négociation de dispositions communes et de la négociation des dispositions qui pourraient faire l'objet annexes sectorielles et/ou catégorielles les dispositions des quatre conventions collectives visées par les codes IDCC mentionnés à l'article 1 du présent accord restent en vigueur et continuent de produire effet.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de champs est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité, tant des organisations patronales que des organisations syndicales de salariés.

## **Article 4** **Date d'application de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

## **Article 5** **Adhésion, Révision, Dénonciation**

Toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée

dée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

### **Article 6 Dépôt et publicité**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

### **Article 7 Notification et demande d'extension de l'accord**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 code du travail.

## **Annexe : Liste des activités économiques relevant du nouveau champ d'application fusionne des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et des industries des producteurs de chaux**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produite en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la Nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 26.52 Z : Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre)

## **Rapprochement de la CCN avec la convention collective Tuiles et briques**

### **Accord de méthode du 1<sup>er</sup> octobre 2019**

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature pour une durée de 1 an]  
**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération Française des Tuiles et Briques.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Fédération Générale FO Construction.

*Mod. par Avenant 18 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature, soit le 18 mai 2020<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFTB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*FG FO Construction.*

## **Préambule**

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par la loi du 8 août 2016 a été confirmé.

L'objectif poursuivi est de favoriser le regroupement de branches.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont décidé de se réunir pour élaborer un accord de méthode en vue d'un rapprochement de la branche Tuiles et Briques avec une branche des Matériaux de Construction pour l'Industrie afin de former un ensemble économique et social cohérent, notamment pour les salariés de la branche des Tuiles et Briques

Cet accord doit permettre de favoriser la mutualisation et la continuité d'un dialogue social constructif.

Les partenaires sociaux soulignent à ce sujet que la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques a participé aux négociations interbranches relatives à la mise en place d'un accord relatif à la Formation Professionnelle Continue avec le secteur des matériaux de construction pour l'industrie, et plus spécifiquement depuis 2010, lors de la création de l'OPCA 3+. Ces branches sont d'ailleurs réunies dans la même Section Paritaire Professionnelle de l'OPCO 2i sous l'appellation Matériaux de Construction pour l'Industrie et le Verre (MCIV).

### **Article 1 Champ d'application de l'accord**

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques (IDCC 1170).

### **Article 2 Désignation de la branche de rapprochement**

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche Tuiles et Briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction identifiée sous les codes IDCC : 87/135/211.

Les conventions collectives des Industries de Carrières et Matériaux de construction (60 500 salariés - données DARES 2015) et celle des Tuiles et Briques participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

### **Article 3 La méthode de rapprochement**

*Mod. par Avenant 18 mai 2020, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter de sa signature, soit le 18 mai 2020<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*FFTB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*CFDT ;*

*CFTC ;*

*FG FO Construction.*

La CPPNI de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques a pour objectif de prendre contact avec la CPPNI des Industries de Carrières et Matériaux de construction pour étudier la faisabilité d'un accord de méthode.

Des réunions de CPPNI communes commenceront au cours du second semestre 2020.

Les parties intéressées vont devoir établir une méthode permettant de définir les thèmes pouvant faire l'objet d'un socle commun de dispositions et les thèmes pouvant être traités en annexes en raison de spécificités liées à des

---

situations différentes.

Ce n'est qu'une fois le contenu de ce tissu conventionnel «suffisamment abouti» que le rapprochement des branches pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans un délai de 5 ans au maximum, par un statut conventionnel commun.

#### **Article 4 Représentativité**

Jusqu'en 2021, date des prochaines mesures de représentativité, la branche Tuiles et Briques reste représentative dans son champ d'application.

Au-delà de 2021, cette représentativité sera calculée suivant les règles légales en vigueur.

#### **Article 5 Entrée en vigueur - Clause de rendez-vous - Dépôt**

Le présent accord, conclu pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction, entre en vigueur dès sa signature.

Cet accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre en charge du travail et de l'emploi dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du Code du Travail

#### **Article 6 Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 7 Dénonciation, Révision**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

### **Accord de méthode du 8 septembre 2020**

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter de sa date de signature pour une durée de 24 mois]

#### **Signataires :**

##### Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC ;

CGT FNSCBA.

Il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du Code du travail en septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par plusieurs lois successives a été confirmé et cadré dans un calendrier.

L'objectif de la Ministre du travail est dans un premier temps de favoriser le regroupement volontaire de branches

---

professionnelles. Toutefois, elle peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans au maximum pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont pris contact avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle des producteurs de chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement de leurs conventions collectives.

Ils souhaitent élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

### **Article 1** **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.
- IDCC 1170 : personnel de l'industrie des tuiles et des briques.

Au vu de son objet, cet accord s'applique à toute entreprise, sans considération d'effectif.

### **Article 2**

#### **Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rapprochement**

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche de l'Industrie des Tuiles et des Briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle des industries de la chaux, étant précisé que ces branches participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont signé le 1<sup>er</sup> octobre 2019 un accord de méthode désignant la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et des industries de la chaux comme étant celle avec laquelle un rapprochement était souhaité.

Les partenaires sociaux des branches ont décidé de commencer la réflexion commune en organisant une réunion exceptionnelle réunissant les membres des deux CPPNI le 8 septembre 2020, au cours de laquelle le présent accord a été examiné.

### **Article 3** **Méthode de rapprochement**

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions de la convention collective des Industries de Carrières et Matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé.
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles était confirmée.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourraient faire l'objet d'annexes sectorielles.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans au maximum, visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

---

## **Article 4** **Méthode de travail**

### **Article 4.1** **Constitution d'un groupe technique de travail commun**

Les travaux seront partagés au sein d'un groupe technique de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés représentatives des branches concernées, étant précisé que chaque groupe technique de travail paritaire comprendra au plus, un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de chacune des branches professionnelles et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

### **Article 4.2** **Information et règles de prise en charge des représentants au groupe technique**

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, un référent titulaire et un représentant suppléant, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des groupes techniques paritaires.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe technique de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, transport) sont celles en vigueur pour les groupes techniques paritaires dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe technique de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un compte-rendu établi par la délégation patronale constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé au groupe technique paritaire et aux membres des CPPNI au fur et à mesure.

### **Article 4.3** **Constitution d'une commission paritaire «ad hoc» de coordination**

Afin de coordonner les travaux des groupes techniques, les partenaires sociaux des branches représentatives relevant du présent accord ont décidé de créer une commission paritaire «ad hoc» dédiée.

Commune aux deux CPPNI, cette commission, instituée à l'initiative de chacune des CPPNI, aura pour mission de suivre et coordonner les travaux entrepris au sein de chacune des CPPNI, ayant pour finalité, à terme, le regroupement des dispositions conventionnelles.

Cette commission «ad hoc» se réunira au moins deux fois par an, étant précisé que la première réunion de cette commission de coordination se tiendra au plus tard le 31 mars 2021.

Chaque CPPNI désignera les représentants syndicaux et patronaux appelés à participer à cette commission de coordination, dans la limite d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative, et d'un nombre de représentants patronaux équivalent.

Les modalités de convocation, de prise en charge, de remboursement des participants sont définies par chacune des CPPNI.

### **Article 5** **Date d'application de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de 24 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

### **Article 6** **Adhésion, Révision**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

---

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

### **Article 7** **Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

### **Article 8** **Notification de l'accord - Extension**

En application de l'article L. 2232-6 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

### **Jours fériés**

## **Article 3 du protocole d'accord du 4 juin 1968**

[Étendu par arrêté du 31 juillet 1969, JO 19 août 1969]

La totalité des journées de travail perdues du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement seront payées.

Ces journées seront payées dans les mêmes conditions que le 1<sup>er</sup> mai.

Le cas d'une fête locale reconnue par la coutume sera examiné dans le cadre des accords d'entreprise.

Les journées du jeudi 30 mai 1968 (Ascension) et du lundi 3 juin 1968 (Pentecôte) seront payées dans les conditions définies ci-dessus.

### **Conditions de travail**

## **Avenant n° 9 du 31 mai 1977**

[Étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 1<sup>er</sup> novembre 1977]

*(Abrogé par la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022)*

### **Préambule**

Les organisations signataires du présent avenant s'inspirant de l'accord cadre sur l'amélioration des conditions de travail signé le 17 mars 1975 entre le C.N.P.F. et les confédérations de salariés suivantes : C.F.T.C., C.G.C., C.G.T. - F.O. sont convenues de rendre obligatoires la fourniture et l'utilisation d'équipements individuels de protection, outre ceux qui sont déjà imposés par la réglementation en vigueur et dans les cas où les mesures d'hygiène et de sécurité prises au plan collectif dans les établissements ne permettraient pas d'assurer aux salariés une protection suffisante.

En conséquence, les équipements individuels de protection suivants :

- bottes ou guêtres ;
- casques antichoc ;
- ceintures de maintien ;
- chaussures de sécurité ;
- gants de protection ;
- lunettes de protection et verres protecteurs ;
- tabliers de protection,

devront être fournis aux salariés dans les conditions définies au présent avenant.

### **Article 1**

L'employeur déterminera en accord avec le comité d'hygiène et de sécurité, ou avec les délégués du personnel en l'absence de C.H.S., ou avec le personnel en l'absence de C.H.S. et de délégués, les postes de travail présentant un risque de nature à être prévenu par le port d'équipements individuels de protection.

---

---

L'encadrement sera étroitement associé aux délibérations et aux décisions visées à l'alinéa précédent.

## **Article 2**

Les équipements individuels de protection seront échangés lorsque leur état ne leur permettra plus de remplir le rôle protecteur, compte tenu de conditions d'entretien et d'utilisation normales.

## **Article 3**

Les salariés affectés même occasionnellement aux postes de travail visés à l'article 1 devront être munis des équipements de protection correspondants.

## **Article 4**

Les salariés visés aux articles précédents seront tenus de porter pendant le travail les équipements qui leur auront été fournis, sauf contre-indication médicale formelle attestée par le médecin du travail.

## **Article 5**

Les équipements objet du présent avenant ne pourront être emportés hors des lieux de travail. Ils seront restitués à l'employeur à l'expiration du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dans l'état où ils se trouveront.

## **Article 6**

Le présent avenant ne pourra porter atteinte aux avantages acquis à titre personnel ou collectif par les salariés, en matière d'équipements individuels de protection, antérieurement à sa signature.

## **Article 7**

Dans les établissements où des dispositions ont été prises de quelque manière que ce soit, antérieurement au présent avenant, en vue de fournir aux salariés des équipements individuels de protection, l'employeur sera tenu de compléter les dispositions existantes pour parvenir à une situation identique à celle résultant de l'application du présent avenant.

## **Article 8**

La mise en application du présent avenant s'effectuera au 1<sup>er</sup> octobre 1977 au plus tard, étant précisé qu'à cette date devront être terminées les conversations prévues à l'article 1 en vue de déterminer les postes de travail entrant dans l'objet du présent avenant. La mise en place des équipements correspondants devra être effective au 31 décembre 1977 au plus tard.

## **Article 9**

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est identique à celui des conventions collectives des 22 avril et 12 juillet 1955.

## **Article 10**

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

## **Article 11**

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

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

## **Réduction du temps de travail à 35 heures**

(Se reporter à l'accord national du 22 décembre 1998 reproduit dans les Accords nationaux)

## **Département du Tarn Accord du 30 juin 1999**

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UMGS.

Syndicat(s) de salarié(s) :

## Préambule

Les nouvelles dispositions découlant de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 qui fixe la nouvelle durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires au 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et au 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour les entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, et l'accord de branche signé avec l'UNICEM le 22 décembre 1998 ont conduit l'UMGS à se rapprocher des organisations syndicales de salariés pour rechercher les moyens propres à répondre à la situation nouvelle ainsi créée dans les entreprises dont l'activité est la transformation et/ou l'extraction de la pierre (entrant notamment dans les codes de nomenclature 267 Z et 141 A, définis par l'INSEE en 1993).

Cet accord est un accord territorial qui doit être étendu afin de permettre à toute entreprise concernée, dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, de l'utiliser en son sein sans obligation de négocier et de conclure un accord d'entreprise.

Il pourra être applicable dès son extension à toutes les entreprises concernées qui voudront réduire de façon anticipée le temps de travail, ou immédiatement avec un accord d'entreprise conclu avec un délégué syndical ou, à défaut, un salarié mandaté.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, un accord d'entreprise reste nécessaire même après extension.

Les parties signataires considèrent qu'il faut prendre en compte les spécificités et les contraintes des activités de ces entreprises et préserver leur compétitivité en recourant à de nouveaux modes d'organisation du travail.

Elles considèrent que cet accord professionnel doit permettre :

- de développer l'emploi chaque fois que l'activité le permet, et particulièrement de favoriser l'embauche de jeunes, par une organisation du travail adaptée au contexte économique et à la concurrence des marchés ;
- de s'adapter aux variations d'activité identifiées dans ce secteur et aux contraintes de l'environnement ;
- d'améliorer les conditions de vie et de travail des salariés.

Une circulaire d'application de cet accord sera mise à disposition des entreprises concernées dès parution de l'arrêté ministériel d'extension.

### Article 1 Champ d'application

L'accord s'appliquera au département du Tarn.

### Article 2 Durée conventionnelle du temps de travail

Pour toute entreprise concernée par les codes de nomenclature suivants : 267 Z, 141 A et, en général, dont l'activité est l'extraction et/ou la transformation de la pierre, la durée conventionnelle du temps de travail des salariés peut être réduite à 35 heures hebdomadaires.

### Article 3 Modalités de réduction de l'horaire effectif du temps de travail

Cette réduction d'horaires peut se traduire par différentes modalités pouvant se combiner entre elles. Ces modalités peuvent être utilisées au niveau de l'entreprise, d'un établissement, d'une unité de travail ou d'un site d'activité.

#### 1. Réduction quotidienne du temps de travail.

2. Réduction hebdomadaire du temps de travail (correspondant à une demi-journée de repos supplémentaire).

3. Réduction bimensuelle du temps de travail (correspondant à une journée de repos supplémentaire par quinzaine).

4. Octroi de jours de repos supplémentaires répartis sur l'année (à raison de 50% au choix du salarié et 50% au choix de l'employeur). Ces jours de repos sont à prendre dans les 12 mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'accord dans l'entreprise, date de référence pour les années suivantes.

Le délai de prévenance à respecter par les deux parties est de 7 jours.

Les jours de repos supplémentaire ne pourront pas être pris dans la période de plus forte production (début septembre à fin octobre).

Un seul refus pourra être opposé si l'effectif présent dans l'entreprise n'est pas suffisant pour les besoins de la production.

Le salarié qui quitte l'entreprise en cours d'année perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis déterminés à partir du système de décompte de son temps de travail.

---

## Article 4

### *Modulation du temps de travail*

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord peut mettre en oeuvre un dispositif d'organisation du temps de travail sur l'année.

Le recours à ce type d'organisation peut permettre une utilisation adaptée à la charge d'activité prévisible de l'entreprise, des outils et équipements.

Certaines modalités sont alors à respecter :

1<sup>o</sup> Le chef d'entreprise doit informer le personnel et les représentants du personnel, quand ils existent, de la mise en place de la modulation.

2<sup>o</sup> L'horaire moyen annuel est fixé au plus à 35 heures de travail effectif par semaine. Les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement. L'horaire annuel de travail effectif correspondant ne peut excéder 35 heures de travail effectif :

$$[(365 - (104 + 25 + x \text{ jours fériés}) / 5) \times 35]$$

pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées à l'article 5.

Chaque année le compte doit être fait en fonction du nombre de jours fériés tombant sur des jours habituellement travaillés, ou en période de congés, sur des jours ouvrables. Il est également à adapter aux salariés bénéficiant de 2 jours de fractionnement.

3<sup>o</sup> Une programmation indicative des horaires de travail sur une période de 12 mois (à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord dans l'entreprise) précise les périodes de basse et de haute activité.

Ce programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque mois, l'horaire de travail prévu pour les mois suivants est défini par l'employeur et communiqué au personnel par voie d'affichage au plus tard le 22 du mois précédent.

La programmation prévue par le mois peut être modifiée :

- avec un délai de prévenance minimal de 3 jours ouvrés, dans les circonstances exceptionnelles suivantes :
  - commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées ;
  - débuts de chantiers avancés, reportés ou annulés ;
  - réduction importante de l'effectif due à des absences ;
- ou avec le délai donné par EDF.

4<sup>o</sup> Amplitude de la modulation :

La limite supérieure ne peut excéder 48 heures par semaine (à titre exceptionnel) et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'horaire de travail sur 12 mois consécutifs ne peut pas comporter plus de 9 semaines à 48 heures de travail par semaine ; les heures au-delà de la 44<sup>e</sup> heure donneront lieu au payement de la majoration de 25%, dans le mois considéré, mais ne s'imputeront pas sur le contingent d'heures supplémentaires.

Le temps de travail peut s'étaler exceptionnellement sur 6 jours par semaine à raison de 9 samedis au maximum par salarié. En cas de recours à une semaine non travaillée (dans la limite de 4 par période de modulation), sa programmation ne pourra être modifiée moins d'un mois à l'avance, sauf accord des salariés concernés.

#### **Heures supplémentaires dans le cadre de la modulation**

Les heures au-delà de 35 heures hebdomadaires ne sont pas considérées comme heures supplémentaires quand la durée annuelle calculée selon la formule de l'article 4, alinéa 4, n'est pas dépassée.

Seules les heures réellement effectuées au-delà de cette durée annuelle sont considérées comme heures supplémentaires et rémunérées comme telles sur la base du salaire en vigueur au moment où elles sont payées.

Le calcul et le payement des heures supplémentaires s'effectuent à la fin de la période de modulation. Elles ne donnent pas droit à un repos de substitution qui se reporterait sur la période de modulation suivante.

Un système de décompte du temps de travail sera mis en place dans chaque entreprise associant chaque salarié pour sa validation. Ce décompte lui sera communiqué mensuellement.

#### **Rémunération dans le cadre de la modulation**

Le salaire est lissé sur la base de l'horaire moyen de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée entrant en période de modulation :

- la rémunération pour les salariés dont l'horaire sera inférieur à l'horaire de référence à 35 heures devra être équivalente à un horaire de 35 heures ;

---

- la rémunération pour les salariés dont l'horaire serait supérieur à l'horaire de référence à 35 heures sera calculée en fonction des heures effectivement travaillées, et les heures dépassant la moyenne de 35 heures sur la période considérée ouvriront droit aux majorations légales.

Les primes à périodicité mensuelle ne sont pas affectées par la modulation du temps de travail ; elles seront calculées sur la base de 35 heures (soit 152 heures mensuelles) et tiendront compte des heures supplémentaires effectuées, à la fin de la période de modulation :

(heures effectivement travaillées – durée annuelle) × taux acquis.

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels qu'arrêts maladie ou accident..., l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée, quel que soit l'horaire réel pendant cette période.

En cas d'absence non rémunérée, la retenue sur salaire correspondante est également calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures d'absence maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

## Article 5

### Les heures supplémentaires

#### Régime général

Le contingent annuel d'heures supplémentaires pouvant être utilisé sans l'autorisation de l'inspection du travail est fixé à 130 heures par an et par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas modulé.

L'emploi de ce contingent complémentaire est soumis à consultation des représentants du personnel, ou, à défaut, à information du personnel concerné dans un délai de 7 jours avant mise en place.

Les heures supplémentaires des salariés dont l'horaire n'est pas modulé sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de 35 heures par semaine ou sur le cycle de 15 jours.

Lepayement des heures supplémentaires donne lieu aux majorations de salaire et repos compensateurs déterminées dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Un système de décompte du temps de travail sera mis en place dans chaque entreprise associant chaque salarié pour sa validation. Ce décompte lui sera communiqué mensuellement.

Cepayement peut être remplacé totalement ou partiellement par un repos de substitution équivalent, pris par journée entière ou 1/2 journée à un moment fixé d'un commun accord. Elles doivent être prises dans les 4 mois suivants, à partir du moment où 7 heures ont été acquises.

Le délai de prévenance à respecter est de 7 jours.

Les jours de repos de substitution ne pourront pas être pris dans la période de plus forte production (début septembre à fin octobre).

Un seul refus pourra être opposé si l'effectif présent dans l'entreprise n'est pas suffisant pour les besoins de la production.

## Article 6

### Rémunération

#### Régime général horaires modulés ou non modifiés

Le salaire mensuel brut de base pour 35 heures est maintenu sur la base du salaire actuel pour 39 heures sous forme de hausse du tarif horaire, non comprises les primes de toute nature.

Les pauses sont comptabilisées de la même manière avant et après la réduction du temps de travail, n'entraînant pas de perte de salaire.

Les primes d'ancienneté d'origine conventionnelle seront maintenues pour chaque salarié bénéficiaire et seront calculées au prorata des heures réellement travaillées. Elles seront gelées au taux et au pourcentage acquis au moment de l'entrée en vigueur de l'accord dans l'entreprise jusqu'au 31 décembre 2002, sauf intervention d'un accord collectif venant modifier cette disposition.

La prime s'appliquera immédiatement au 1<sup>er</sup> janvier 2003 au tarif acquis en application de la convention collective aux salariés qui ne bénéficiaient pas d'une prime d'ancienneté au moment de l'entrée en vigueur de l'accord.

---

## **Article 7** **Recours au chômage partiel**

*S'il apparaît en cours de modulation que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures perdues dans les conditions légales en vigueur.*

## **Article 8** **Dispositions spécifiques**

*Encadrement :*

*Personnel ayant un horaire de référence déterminé et contrôlable. Ce personnel est concerné par le mode d'organisation du temps de travail appliquée dans l'entreprise. La rémunération peut être forfaitisée sur la base d'un horaire mensuel ou annuel. Les heures supplémentaires forfaitisées ne peuvent excéder le contingent d'heures supplémentaires légal. Le contrat de travail définit expressément les présentes dispositions.*

*Temps partiels :*

*Les modalités du temps de travail de ce personnel doivent être définies dans l'entreprise en accord avec les intéressés en tenant compte du principe de l'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.*

*Les modifications liées à la réduction du temps de travail devront faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.*

*CDD :*

*La modulation est applicable aux salariés embauchés sous CDD ou temporaire si leur contrat de travail ou un avenant à celui-ci en précise les conditions ainsi que les modalités de rémunération. Il en va de même pour les apprentis âgés de plus de 18 ans et les jeunes en contrat de formation en alternance si les obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur sont respectées.*

## **Article 9** **Dispositif aidé**

*Toute entreprise peut, si elle le désire, bénéficier des aides financières à la réduction du temps de travail prévues dans la loi du 13 juin 1998. Ces aides prennent la forme d'abattement des cotisations sociales patronales.*

*Pour en bénéficier, les entreprises doivent remplir les conditions suivantes :*

- réduction du temps de travail d'au moins 10% portant le nouvel horaire au plus à 35 heures :
  - avant le 1<sup>er</sup> janvier 2000 pour une entreprise de plus de 20 salariés ;
  - avant le 1<sup>er</sup> janvier 2002 pour une entreprise de 20 salariés au plus ;
- embauches compensatrices de nouveaux salariés à hauteur d'au moins 6% de son effectif. Ces embauches doivent intervenir dans un délai d'un an à compter de la réduction effective du temps de travail et l'effectif ainsi atteint doit être maintenu pendant au moins 2 ans à compter de la dernière embauche effectuée ;
- l'entreprise doit conclure une convention avec l'État.

## **Article 10** **Nouveaux embauchés**

*Tout salarié embauché dans une entreprise après l'entrée en vigueur de l'accord bénéficiera des mêmes conditions de rémunérations que les salariés présents dans l'entreprise au moment de la signature de l'accord.*

## **Article 11** **Durée - Dénonciation**

*Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.*

*En cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives et réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue d'en tirer les conséquences.*

*En tout état de cause, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par les parties signataires, moyennant un préavis de 3 mois. La dénonciation sera notifiée par écrit aux autres signataires et donnera lieu aux formalités de dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.*

## **Article 12** **Commission de suivi**

*Une commission paritaire sera composée de 4 dirigeants d'entreprises adhérentes à l'UMGS et de 4 membres des syndicats signataires.*

*Cette commission se réunira pour traiter tout litige ou dysfonctionnement dont elle se saisira elle-même ou dont elle aura été saisie par un salarié, un syndicat ou un chef d'entreprise par rapport aux termes du présent accord.*

---

*Cet accord sera affiché sur les lieux de travail pendant 3 mois. Il sera déposé auprès de la DDTEFP d'Albi en 5 exemplaires, du greffe du conseil des prud'hommes de Castres en 1 exemplaire, de la délégation syndicale en 1 exemplaire. Il est tenu à la disposition des salariés qui pourront le consulter sur simple demande dans les locaux de l'entreprise.*

*Une commission paritaire au champ élargi sera mise en place ultérieurement pour envisager d'offrir aux adhérents de l'UMGS ainsi qu'à leurs salariés un certain nombre de services à définir.*

**Article 13**  
**Dépôt d'extension**

*Le présent accord est déposé auprès de la DDTEFP en vue de son extension conformément à l'article L. 132-10 du Code du Travail.*

**Dispositions particulières à l'industrie des produits en béton**

**Réduction de la durée du travail**  
**Avenant n° 7 du 26 septembre 1969**

[Étendu par arrêté du 9 juin 1970, JO 27 juin 1970]

**Article 1**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel ouvriers et employés techniciens et agents de maîtrise de l'industrie des produits en béton classée dans le groupe 326 de l'I.N.S.E.E., sous-groupes 326-0 et 326-2.

Toutefois, il ne s'applique pas dans les entreprises qui, postérieurement au début de la période de référence visée ci-dessous, ont pris des mesures assurant les mêmes réductions d'horaire et le maintien des ressources au moins égales à celles du présent accord.

Dans le cas où des entreprises ont pris des mesures qui ne sont pas entièrement couvertes par cet accord, elles doivent les compléter sans qu'il puisse y avoir cumul des deux régimes.

**Article 2**

L'horaire de référence de l'établissement ou de la partie d'établissement, s'il existe des horaires différents dans l'entreprise, est celui affiché dans celui-ci ; il s'entend du travail effectivement payé calculé sur la moyenne des douze mois précédent le présent accord.

**Article 3**

La réduction des horaires de référence ainsi définis aura lieu dans les conditions suivantes :

**1**  
**Établissements dont l'horaire hebdomadaire est supérieur à 48 heures**

Réduction de :

- 1/2 heure par semaine au 1<sup>er</sup> octobre 1969 ;
- 1/2 heure par semaine au 31 décembre 1969 ;
- 1/2 heure par semaine au 30 juin 1970 ;
- 1/2 heure par semaine au 30 novembre 1970.

**2**  
**Établissements ayant un horaire compris entre 45 et 48 heures**

Réduction de :

- 1/2 heure par semaine un mois après la signature de l'accord ;
- 1/2 heure par semaine au 31 décembre 1969 si l'horaire restait supérieur à 45 heures.

**Article 4**

Les réductions d'horaires prévues à l'article 3 donneront lieu à une compensation en fonction des salaires perdus de leur fait, majorations pour heures supplémentaires comprises, égale à :

- 66 p. 100 pour les horaires supérieurs à 48 heures ;
- 80 p. 100 pour les horaires compris entre 45 et 48 heures.

Cette compensation fera l'objet, sur le bulletin de paie, d'une inscription sous forme d'indemnité, distincte de celles afférentes aux heures travaillées.

---

## Article 5

Les réductions d'horaires prévues dans le présent accord doivent être effectivement appliquées.

Toutefois, si dans certains établissements ou entreprises des nécessités techniques ou économiques rendent impossibles les réductions effectives d'horaires prévues par le présent avenant, il pourra exceptionnellement être dérogé à son application, d'accord entre la direction et les représentants du personnel. Les heures de travail effectif correspondant aux réductions d'horaires non appliquées donneront lieu au paiement du salaire y afférant (majorations pour heures supplémentaires comprises) auquel s'ajoutera l'indemnité compensatrice fixée par l'article 4 ci-dessus.

## Article 6

Le présent avenant ne fait pas obstacle à l'application d'accords plus favorables qui seraient conclus à l'avenir au niveau de l'établissement ou de l'entreprise.

## Article 7

Les parties conviennent de se rencontrer en fin du premier semestre 1970, à la demande de la plus diligente d'entre elles, pour examiner les conditions dans lesquelles le présent accord aura été appliqué et envisager la possibilité d'un nouvel accord relatif à des réductions d'horaires, eu égard aux circonstances économiques et sociales d'alors.

# **Harmonisation des salaires minima Accord du 11 avril 2024**

[Étendu par arr. 23 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter de sa signature]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FG-FO Construction ;

CFE-CGC BTP Section Sicma ;

FNSCBA-CGT.

## **Préambule**

Les partenaires sociaux ont souhaité engager une négociation afin d'harmoniser les salaires conventionnels garantis des Ouvriers et ETAM au sein de la Branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction.

En effet, conformément à l'engagement paritaire du 3 avril 2013 fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs au sein de la Branche, la FIB, représentative pour le secteur de l'Industrie du Béton, n'a pas signé depuis plus de cinq ans les accords régionaux sur les Salaires minimaux Garantis des Ouvriers et des ETAM conclus au sein de la branche.

La FIB a par ailleurs signé tous les autres accords conclus au sein de la Branche pour les salaires minimaux conventionnels des cadres et des recommandations patronales ont été régulièrement déposées auprès du Ministère du Travail, afin qu'aucun salaire ne soit inférieur au SMIC pour ce secteur.

Compte tenu de cette situation, les organisations syndicales représentatives ont saisi par courrier du 19 mai 2023 la Direction Générale du Travail en demandant au Ministère du Travail d'engager une procédure d'élargissement, conformément à l'article L. 2261-17 du Code du Travail.

Afin d'instruire cette demande, la Direction Générale du Travail a consulté les différentes parties, et, sans se prononcer sur la décision qu'elle pourrait prendre à l'issue de la procédure, a demandé aux parties d'engager rapidement une négociation afin d'harmoniser les salaires minimaux conventionnels des Ouvriers et ETAM au sein de la branche.

Les partenaires sociaux lors de la CPPNI du 15 février 2024 ont accepté le principe de cette négociation et ont décidé l'organisation d'une réunion exceptionnelle de la CPPNI Carrières et Matériaux le 19 mars 2024. La délégation patronale, à l'issue de la négociation lors de la CPPNI du 11 avril 2024, a adressé le présent accord aux organisations syndicales, en vue de leur signature.

## **Article 1**

Le présent accord s'applique uniquement aux entreprises appartenant au secteur de l'Industrie du Béton (FIB), le champ d'application étant défini à l'Annexe 1.

Les Accords régionaux portant sur les Salaires Minima Garantis Ouvriers et ETAM des autres champs d'application des Conventions Collectives Carrières et Matériaux définissent les salaires minima Conventionnels pour ces autres secteurs.

## **Article 2**

La FIB affirme aujourd'hui sa volonté de négocier l'harmonisation à terme des salaires minimaux conventionnels garantis Ouvriers et ETAM au sein de la branche, mais, compte tenu de contraintes économiques fortes au sein de son secteur, contraintes renforcées par la crise actuelle de la Construction, ne peut accepter un alignement immédiat sur les salaires minimaux régionaux actuels de l'UNICEM, dont les conséquences financières seraient importantes pour les entreprises.

Les Organisations Syndicales ont conscience des impacts potentiels d'une harmonisation immédiate entre les accords de salaires minimaux garantis Ouvriers-ETAM conclus par les UNICEM régionales et les Recommandations régionales patronales FIB de 2023 en vigueur et acceptent une harmonisation au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027.

## **Article 3**

La FIB s'engage à réduire progressivement au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027 les écarts entre les accords salariaux régionaux étendus, conclus chaque année, et ses propres recommandations patronales de juillet 2023.

Modalités de rattrapage jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2027 :

- Au 1<sup>er</sup> juillet 2024, un pourcentage de revalorisation de 3,6 % sera appliqué sur la recommandation FIB de juillet 2023 (Cf. tableau des grilles harmonisées au 1<sup>er</sup> juillet 2024 en annexe 2)
- Pour les Niveaux I et II de la Classification, les Salaires Garantis des derniers accords conclus dans les Régions UNICEM seront appliqués par la FIB à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 (cf. tableau des grilles harmonisées au 1<sup>er</sup> janvier 2025 en annexe 2)
- Les Niveaux III à VII seront progressivement rattrapés avec des évolutions à rythme constant jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2027, date de complète harmonisation (cf. projections tableau des grilles harmonisées en annexe 3)
- Les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1<sup>er</sup> juillet 2027
- Chaque année de 2025 à 2027, les montants négociés feront l'objet d'un avenant au présent accord qui sera soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche.
- Les modalités de rattrapage figurent dans le tableau des grilles, annexé au présent accord (cf. annexes 2 et 3)

## **Article 4**

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser avant janvier 2027 l'engagement paritaire du 3 avril 2013 «fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs au sein des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction».

## **Article 5**

Un point sur l'application du présent accord sera effectué annuellement en CPPNI.

## **Article 6**

Le présent accord à durée indéterminée a vocation à s'appliquer à toute entreprise, rentrant dans le champ d'application, quelle que soit sa taille.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature selon les modalités prévues à l'article 3. Il fera l'objet d'une demande d'extension par le Ministère du Travail.

## **Article 7**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

---

## **Article 8**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

## **Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction de l'accord du 11 avril 2024**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.08	Produits en béton

## **Annexe 2**

### **Salaires mini Ouvriers-Etam 2024 et 2025 applicables au secteur de l'Industrie du Béton**

**Les valeurs sont données en euros, pour 151,67 heures par mois - Application au 1<sup>er</sup> juillet 2024 et 1<sup>er</sup> janvier 2025**

SMIC

1<sup>er</sup> janvier 2024 1 766,92 €

Régions	N a t .	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Salaires mini garantis Industrie du Béton			1766,92	1 7 6 6 , 9 2	1 7 7 1	1 7 7 7	1 8 9 8	1 8 9 8	1 8 8 8	1 8 9 8	1 9 9 8	1 9 9 9	1 9 9 9	1 9 9 9	1 9 9 9	1 9 9 9	2 0 1 5	2 2 4 5	2 2 3 7	2 2 4 8	2 2 5 8	2 2 7 0
Auvergne / Rhone Alpes	A c R é g	1 <sup>er</sup> février 2024	1834	1 8 4 2	1 8 4 6	1 8 6 7	1 9 9 9	1 9 9 0	1 9 9 1	2 0 1 6	2 0 2 6	2 0 5 8	2 1 4 4	2 1 9 9	2 2 9 6	2 2 1 7	2 2 3 4	2 2 4 6	2 2 5 7	2 2 6 8	2 2 7 1	
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1831	1 8 3 1	1 8 3 5	1 8 4 1	1 8 4 7	1 8 8 3	1 8 8 3	1 9 9 0	1 9 9 3	1 9 9 5	1 9 9 8	1 9 9 1	1 9 9 0	2 0 0 2	2 0 0 1	2 2 2 0	2 2 3 7	2 2 4 3	2 2 5 3	2 2 6 8
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1834	1 8 4 2	1 8 4 6	1 8 7 9	1 9 9 5	1 9 9 0	1 9 9 3	1 9 9 9	1 9 9 8	1 9 9 1	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 9 2	2 0 9 3	2 2 2 3	2 2 3 4	2 2 4 5	2 2 5 7	2 2 6 9	2 2 7 3
Bourgogne / Franche Comté	A c R é g	1 <sup>er</sup> avril 2024	1800	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 9	1 9 9 9	1 9 9 0	1 9 9 2	2 0 2 2	2 0 0 2	2 3 6 2	2 3 6 2	2 3 9 2	2 3 9 0	2 2 1 7	2 2 1 3	2 3 4 4	2 2 4 6	2 2 5 7	2 2 6 8	2 2 7 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1800	1 8 3 1	1 8 3 5	1 8 4 1	1 8 4 7	1 8 8 3	1 8 8 3	1 9 9 0	1 9 9 3	1 9 9 8	1 9 9 1	1 9 9 0	2 0 0 2	2 0 0 1	2 2 2 0	2 2 3 4	2 2 4 5	2 2 5 6	2 2 6 8	2 2 7 8
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1800	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 9	1 9 9 5	1 9 9 0	1 9 9 5	1 9 9 9	1 9 9 8	1 9 9 1	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 9 2	2 0 9 3	2 2 2 3	2 2 3 4	2 2 4 5	2 2 5 7	2 2 6 9	2 2 7 1
Bretagne	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1810	1 8 1 4	1 8 8 4	1 8 9 9	1 9 9 1	1 9 9 3	1 9 9 8	1 9 9 9	2 0 2 9	2 0 2 9	2 0 6 4	2 0 6 4	2 1 1 9	2 1 1 3	2 3 4 0	2 2 4 6	2 2 5 7	2 2 6 8	2 2 7 3	
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1810	1 8 1 4	1 8 8 1	1 8 8 7	1 8 8 3	1 8 8 3	1 9 9 0	1 9 9 3	1 9 9 8	1 9 9 1	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 0 1	2 0 0 1	2 2 2 0	2 2 3 4	2 2 4 5	2 2 5 6	2 2 6 8	
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1810	1 8 1 4	1 8 8 2	1 8 9 8	1 9 9 0	1 9 9 1	1 9 9 3	1 9 9 9	1 9 9 8	1 9 9 1	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 9 2	2 0 9 3	2 2 2 3	2 2 3 4	2 2 4 5	2 2 5 7	2 2 6 9	2 2 7 1

Régions	N a t . .	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			Éch 1	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h									
			2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Salaires mini garantis Industrie du Béton		1766,92	1 7 6 6 , 9 2	1 7 7 1 7	1 7 8 9 3	1 7 9 1 3	1 8 6 8 8	1 8 8 8 8	1 9 8 1 3	1 9 9 4 9	1 9 9 8 9	1 0 5 5	2 1 5 1	2 2 4 6	2 2 4 6	2 2 5 8	2 2 5 8	2 2 5 8
Centre Val de Loire	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1791	1 8 2 2	1 8 2 6	1 9 0 1	1 9 4 3	1 9 9 0	1 0 3 7	2 0 3 6	2 0 3 8	2 1 0 5	2 1 7 8	2 2 4 1	2 2 5 1	2 2 6 0	2 2 8 0	2 2 9 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1791	1 8 2 2	1 8 2 6	1 8 4 1	1 8 6 3	1 9 8 0	1 9 3 0	1 9 5 6	1 9 8 2	1 0 6 9	2 0 7 1	2 0 7 0	2 2 3 8	2 2 5 7	2 2 6 8	2 2 7 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1791	1 8 2 2	1 8 2 6	1 9 0 1	1 9 3 2	1 9 9 3	1 0 6 2	1 9 5 2	1 9 2 9	1 0 2 1	2 0 3 0	2 0 3 2	2 2 3 4	2 2 5 7	2 2 7 9	2 2 9 0
Grand Est	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1802	1 8 2 2	1 8 2 9	1 9 1 6	1 9 0 0	1 9 4 8	1 0 0 7	2 0 1 7	2 0 4 0	2 1 1 5	2 2 4 4	2 2 1 7	2 2 3 3	2 2 6 5	2 2 7 0	2 2 8 1
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1802	1 8 2 2	1 8 2 9	1 8 1 1	1 8 7 3	1 9 8 3	1 9 0 6	1 9 5 2	1 9 8 9	1 0 6 1	2 0 6 9	2 0 7 0	2 2 3 8	2 2 5 3	2 2 6 8	2 2 7 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1802	1 8 2 2	1 8 2 9	1 9 1 6	1 9 0 5	1 9 2 0	1 9 3 3	1 9 5 9	1 9 2 2	1 0 2 9	2 0 0 9	2 0 2 2	2 2 3 4	2 2 5 7	2 2 7 9	2 2 9 3
Hauts de France	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1809	1 8 2 1	1 8 2 7	1 9 4 2	1 9 1 1	1 9 7 5	1 9 5 4	2 0 6 6	2 0 5 5	2 1 6 1	2 2 0 1	2 2 1 2	2 2 4 3	2 2 5 4	2 2 6 5	2 2 7 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1809	1 8 2 1	1 8 2 7	1 8 1 7	1 8 3 3	1 9 8 4	1 9 0 0	1 9 3 6	1 9 8 2	1 0 6 9	2 0 0 1	2 0 0 0	2 2 3 4	2 2 5 3	2 2 6 8	2 2 7 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1809	1 8 2 1	1 8 2 7	1 9 4 2	1 9 0 7	1 9 2 3	1 9 5 9	1 9 8 2	1 9 0 2	1 0 2 9	2 0 0 0	2 0 0 2	2 2 3 4	2 2 5 7	2 2 7 9	2 2 9 3

Régions	N a t . .	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7	
			Éch 1	Éch 2	Éch 3	Éch 4	Éch 5	Éch 6	Éch 7	Éch 8	Éch 9	Éch 10	Éch 11	Éch 12	Éch 13	Éch 14
Salaires mini garantis Industrie du Béton		1766,92	1 7 6 6 , 9 2	1 7 7 1 7	1 7 8 9 8	1 7 1 8 8	1 8 1 8 8	1 8 3 6 3	1 8 8 8 8	1 9 9 1 9	1 9 9 4 9	1 0 5 5	2 0 4 1	2 2 4 6	2 4 8 6	2 5 8 1
Ile-de-France	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1792	1 8 1 2	1 8 2 2	1 9 0 1	1 9 4 0	1 0 0 1	2 0 4 2	2 0 1 9	2 1 1 9	2 2 3 4	2 3 7 8	2 4 7 9	2 5 3 4	2 6 2 1
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1792	1 8 1 2	1 8 2 1	1 8 8 7	1 8 4 3	1 8 0 3	1 9 8 5	1 9 9 8	1 9 9 1	2 0 6 7	2 0 2 7	2 1 5 5	2 2 3 4	2 3 8 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1792	1 8 1 2	1 8 2 1	1 9 0 3	1 9 0 7	1 0 2	1 9 9 9	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 9 9	2 0 0 2	2 2 3 2	2 3 4 5	2 4 7 9
Normandie	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 1 6	1 9 9 6	1 9 9 6	1 9 9 6	2 0 7 6	2 1 4 1	2 2 4 8	2 3 1 9	2 4 6 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 1 6	1 9 9 6	1 9 9 6	1 9 9 6	2 0 7 6	2 0 1 0	2 2 3 7	2 3 5 5	2 4 6 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 1 6	1 9 9 6	1 9 9 6	1 9 9 6	2 0 7 6	2 0 0 2	2 2 3 2	2 3 4 5	2 4 7 9
	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1791	1 8 0 1	1 8 1 5	1 8 3 6	1 8 8 5	1 8 9 8	1 9 9 2	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 0 5	2 1 6 8	2 2 3 2	2 3 4 5	2 4 6 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1791	1 8 0 1	1 8 1 5	1 8 3 6	1 8 8 5	1 8 9 8	1 9 9 2	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 0 5	2 1 6 8	2 2 3 2	2 3 4 5	2 4 6 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1791	1 8 0 1	1 8 1 5	1 8 3 6	1 8 8 5	1 8 9 8	1 9 9 2	1 9 9 2	1 9 9 2	2 0 0 5	2 1 6 8	2 2 3 2	2 3 4 5	2 4 6 0

Régions	N a t . .	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7				
			Éch 1	É c h															
			2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Salaires mini garantis Industrie du Béton		1766,92	1 7 6 6 , 9 2	1 7 7 1 7	1 7 8 9 8	1 7 9 1 8	1 8 6 3 8	1 8 8 8 8	1 8 8 8 8	1 9 6 3 8	1 9 8 1 9	1 9 4 9 9	1 9 9 5 1	2 0 5 6 0	2 1 5 1 6	2 2 4 7 0	2 2 4 5 5	2 2 5 8 1	2 2 5 8 0
Occitanie	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1815	1 8 3 7	1 8 4 5	1 9 7 4	1 9 2 9	1 9 3 8	1 9 8 8	2 0 2 7	2 0 7 6	2 1 5 0	2 2 1 6	2 2 3 8	2 3 7 9	2 4 7 1	2 6 2 8	2 7 8 4	
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1815	1 8 3 1	1 8 3 5	1 8 4 1	1 8 4 7	1 8 3 3	1 8 8 3	1 9 0 3	1 9 5 3	1 9 8 2	1 9 9 2	2 0 6 9	2 0 7 1	2 2 2 7	2 3 5 3	2 4 5 7	2 6 8 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1815	1 8 3 7	1 8 4 5	1 9 7 4	1 9 2 9	1 9 3 8	1 9 8 8	1 9 5 8	1 9 8 1	2 0 9 9	2 2 9 2	2 2 0 3	2 2 3 2	2 3 4 2	2 4 5 3	2 6 9 4	2 7 8 0
Pays de la Loire	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1811	1 8 1 5	1 8 2 8	1 9 5 2	1 9 0 0	1 9 1 5	1 9 8 3	1 9 9 9	1 9 8 9	2 0 0 8	2 0 4 1	2 2 1 7	2 2 1 0	2 3 4 7	2 4 6 5	2 6 9 5	2 9 0 2
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1811	1 8 1 5	1 8 2 8	1 9 4 1	1 9 4 7	1 9 3 3	1 9 8 4	1 9 9 0	1 9 8 0	2 0 6 0	2 0 6 2	2 2 6 9	2 2 7 1	2 3 5 8	2 4 5 3	2 6 7 4	2 8 0 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1811	1 8 1 5	1 8 2 8	1 9 5 0	1 9 0 0	1 9 1 3	1 9 9 3	1 9 8 5	1 9 8 1	2 0 9 2	2 2 9 3	2 2 0 2	2 2 3 2	2 3 4 1	2 4 5 2	2 6 9 1	2 7 8 3
Provence-Alpes - Côte d'Azur-Corse	A c R é g	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1816	1 8 7 7	1 8 8 4	1 9 9 1	1 9 0 6	1 9 7 7	2 0 6 0	2 0 6 4	2 0 6 4	2 0 1 4	2 2 1 8	2 2 1 5	2 2 1 3	2 3 4 1	2 4 5 3	2 6 8 0	2 9 4 4
		1 <sup>er</sup> juillet 2024	1816	1 8 3 1	1 8 3 5	1 9 4 0	1 9 4 6	1 9 3 8	1 9 8 0	1 9 9 3	1 9 8 2	2 0 6 0	2 0 6 2	2 2 6 9	2 2 7 1	2 3 5 8	2 4 5 3	2 6 7 4	2 8 0 0
		1 <sup>er</sup> janvier 2025	1816	1 8 7 7	1 8 8 4	1 9 9 1	1 9 0 6	1 9 7 7	2 0 6 0	2 0 6 4	2 0 6 4	2 0 1 4	2 2 1 8	2 2 1 5	2 2 1 3	2 3 4 1	2 4 5 3	2 6 8 0	2 9 4 4

### Annexe 3

#### Salaires mini Ouvriers-Etam 2024 et 2025 applicables au secteur de l'Industrie du Béton Les

valeurs sont données en Euros, pour 151,67 heures par mois - Projections

SMIC

1<sup>er</sup> janvier 2024 1 766,92 €

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni- veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7									
			É c h																					
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2						
Réparation des salariés de l'IB *			1	2	3	1	4	3	1	5	3	1	3	3	1	2	2	4	1	1	1	0		
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			
Salaires mini garantis Industrie du Béton			1 7 6 6 , 9 2	1 7 7 7 7 1 7	1 7 8 8 9 3 8	2 3 4 5 6 0 5																		
Auvergne/Rhône Alpes	Ac Rég	1 <sup>er</sup> février 2024	1 8 3 4 4	1 8 4 2 6	1 8 4 2 6	1 8 4 2 7	1 8 4 2 9	1 8 4 2 0	1 8 4 1 1	2 8 5 6 6														
	1 <sup>er</sup> juillet 2025		1 8 3 4 4	1 8 4 2 6	1 8 4 2 7	1 8 4 2 9	1 8 4 2 0	1 8 4 2 9	1 8 4 2 9	1 8 4 2 8	2 3 5 6 7													
	1 <sup>er</sup> juillet 2026		1 8 3 4 4	1 8 4 2 6	1 8 4 2 7	1 8 4 2 9	1 8 4 2 0	1 8 4 2 1	2 3 5 6 7															
	1 <sup>er</sup> juillet 2027		1 8 3 4 4	1 8 4 2 6	1 8 4 2 7	1 8 4 2 9	1 8 4 2 0	1 8 4 2 1	2 3 5 6 7															
	% augment appliquée sur la dernière année		0 , 0 0 0	2 3 4 5 6																				
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%			

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni- veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7				
			É c h 1	É c h 2	É c h 3														
			É c h 0																
Bourgogne / Franche Comté	Ac Rég	1 <sup>er</sup> avril 2024	1 8 0 0	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 9	1 9 6 7	1 0 2 3	2 0 3 6	2 0 2 9	2 1 6 8	2 1 3 0	2 4 7 4	2 3 6 9	2 2 0 0	2 2 5 6	2 2 0 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 0 0	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 6	1 9 7 7	1 9 8 4	2 0 8 5	2 0 2 2	2 1 4 5	2 2 3 3	2 3 9 9	2 2 3 3	2 2 0 0	2 2 5 6	2 2 1 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 0 0	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 6	1 9 7 4	1 9 8 8	2 0 8 5	2 0 2 2	2 1 4 5	2 2 3 3	2 3 7 7	2 2 0 0	2 2 5 6	2 2 1 5	
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 0 0	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 6	1 9 7 1	1 9 2 2	2 0 9 2	2 0 2 9	2 1 3 6	2 1 3 9	2 4 7 8	2 2 4 6	2 2 4 0	2 2 3 5	2 2 1 0
		% augment appliqué sur la dernière année	, 0 0 0																

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni- veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3											
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3											
Bretagne	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 8 1 0	1 8 1 4	1 8 1 8	1 8 4 2	1 8 9 3	1 9 1 0	1 9 3 7	1 9 6 6	1 9 2 4	1 0 5 5	1 1 6 9	2 2 5 7	2 2 4 1	2 2 6 3	2 2 8 0	
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 1 0	1 8 1 4	1 8 1 8	1 8 2 4	1 9 1 3	1 9 3 0	1 9 2 2	1 9 8 5	1 4 8 2	1 8 0 0	2 2 0 3	2 2 3 6	2 2 5 7	2 2 7 0	2 2 9 5	1
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 1 0	1 8 1 4	1 8 1 8	1 8 2 4	1 9 1 3	1 9 3 0	1 9 2 7	1 9 6 6	1 9 2 2	1 0 5 5	2 2 1 0	2 2 3 0	2 2 5 7	2 2 7 9	2 2 0 6	1
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 1 0	1 8 1 4	1 8 1 8	1 8 2 4	1 9 1 3	1 9 3 0	1 9 2 9	1 9 6 6	1 9 2 2	1 0 5 9	2 2 1 7	2 2 3 5	2 2 6 0	2 2 8 4	2 2 0 3	3
		% augment appliqué sur la dernière année	, 0 0 0	, 4 4 8	, 7 7 4	, 7 7 2	, 0 0 8	, 9 2 8	2									
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni-veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1										
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1										
Centre Val de Loire	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 7 9 1	1 8 2 2	1 8 5 6	1 9 0 1	1 9 1 5	1 9 4 0	1 9 9 7	2 0 0 6	2 1 3 8	2 1 1 5	2 2 4 1	2 3 5 1	2 4 6 0	2 5 8 0	2 6 9 7	2 7 0 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 7 9 1	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 5	1 9 4 3	1 9 6 0	1 9 8 2	2 0 8 5	2 0 4 2	2 2 8 0	2 2 6 3	2 2 9 6	2 3 3 1	2 5 6 5	2 6 7 0	2 7 9 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 7 9 1	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 5	1 9 4 3	1 9 9 0	1 9 6 8	2 0 8 5	2 0 2 2	2 2 2 1	2 2 5 5	2 2 7 0	2 2 6 3	2 2 4 7	2 2 9 6	2 3 0 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 7 9 1	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 5	1 9 4 3	1 9 9 0	1 9 6 8	2 0 8 5	2 0 1 8	2 2 1 5	2 2 1 4	2 2 6 5	2 2 9 4	2 2 6 9	2 2 8 5	2 3 0 9
		% augment appliqué sur la dernière année	, 0 0 0															

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni- veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
Grand Est	Ac Reg	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 8 0 2 2	1 8 2 2 9	1 8 5 1 6	1 9 1 4 0	1 9 0 0 8	1 9 1 4 7	2 0 1 5 0	2 0 1 4 1	2 1 2 5 1	2 1 2 8 7	2 1 3 3 5	2 4 6 5 4	2 6 7 0 6	2 8 1 1 8	2 7 0 6 8	2 1 1 1 8
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 0 2 2	1 8 2 2 9	1 8 5 1 6	1 9 1 4 0	1 9 0 1 8	1 9 2 4 5	2 0 2 5 2	2 0 2 8 0	2 0 2 3 0	2 1 2 3 6	2 2 2 9 6	2 3 5 3 7	2 6 7 0 0	2 9 1 5 5	2 7 0 0 5	2 1 1 1 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 0 2 2	1 8 2 2 9	1 8 5 1 6	1 9 1 4 0	1 9 0 1 8	1 9 1 4 7	2 0 2 5 1	2 0 2 7 1	2 0 2 1 5	2 1 2 5 0	2 2 2 6 0	2 3 5 4 3	2 6 7 4 7	2 0 1 1 9	2 3 0 2 2	3 1 0 1 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 0 2 2	1 8 2 2 9	1 8 5 1 6	1 9 1 4 0	1 9 0 1 8	1 9 2 4 5	2 0 2 5 1	2 0 2 1 5	2 0 2 4 1	2 1 2 8 7	2 2 2 3 5	2 3 5 4 4	2 6 7 0 6	2 7 8 0 6	2 1 1 1 8	3 1 0 1 8
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	4 %									

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni-veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
Hauts de France	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 8 0 9	1 8 2 1	1 8 2 7	1 8 6 4	1 9 0 2	1 9 1 7	1 9 3 5	1 9 0 4	2 0 3 6	2 1 0 5	2 1 1 1	2 3 6 0	2 4 5 1	2 6 4 2	2 8 5 1	2 1 0 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 0 9	1 8 2 1	1 8 2 7	1 8 6 4	1 9 0 2	1 9 1 7	1 9 3 5	1 9 0 8	2 0 4 5	2 0 8 2	2 2 3 3	2 3 9 6	2 5 3 7	2 6 1 0	2 7 5 5	2 9 1 1
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 0 9	1 8 2 1	1 8 2 7	1 8 6 4	1 9 0 2	1 9 1 7	1 9 3 5	1 9 0 4	2 0 3 6	2 0 5 2	2 2 1 1	2 3 7 0	2 4 5 3	2 5 6 7	2 6 4 9	2 3 1 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 0 9	1 8 2 1	1 8 2 7	1 8 6 4	1 9 0 2	1 9 1 7	1 9 3 5	1 9 0 4	2 0 3 6	2 0 5 1	2 2 1 6	2 3 7 1	2 4 5 0	2 6 4 2	2 8 5 1	2 3 0 0
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %	1 %	2 %	1 %	3 %	2 %	3 %									

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni-veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h			
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
		Répartition des salariés de l'IB *	1	2	3	1	4	3	1	5	3	1	3	3	1	0	2	2	4	1	1	1	0
			%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	
		Salaires mini garantis Industrie du Béton	1 7 6 6 ,, 9 2	1 7 6 6 ,, 9 2	1 7 7 7 7	1 7 8 9 8	1 7 8 9 9	1 1 8 1 8	1 1 8 3 8	1 1 8 6 8	1 1 8 1 8	1 1 9 4 9	1 1 9 4 9	1 1 9 5 9	1 1 9 5 1	2 2 4 4 6	2 2 3 7 0	2 2 3 4 5	2 2 3 4 5	2 2 3 4 5	2 2 3 4 5	2 2 3 4 5	
Ile-de-France	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 7 9 2	1 8 1 2	1 8 5 5	1 9 0 5	1 9 1 5	1 9 0 5	2 0 1 5	2 0 1 2	2 0 1 7	2 0 1 9	2 1 1 8	2 1 1 3	2 1 1 4	2 1 1 7	2 1 1 6	2 2 2 7	2 2 2 8	2 2 2 9	2 2 2 1	3 3 5 1	
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 7 9 2	1 8 1 2	1 8 5 5	1 9 0 1	1 9 1 4	1 9 0 6	1 9 8 8	1 9 8 1	1 9 8 5	1 9 8 2	2 0 4 0	2 0 4 8	2 0 4 2	2 0 4 3	2 0 4 6	2 2 3 7	2 2 3 3	2 2 3 9	2 2 3 1	2 2 3 5	2 2 3 6
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 7 9 2	1 8 1 2	1 8 5 5	1 9 0 1	1 9 1 4	1 9 0 9	1 9 1 2	2 0 1 5	2 0 1 5	2 0 1 1	2 0 1 5	2 1 1 5	2 1 1 7	2 1 1 0	2 1 1 3	2 2 2 7	2 2 2 6	2 2 2 4	2 2 2 9	2 2 2 1	3 3 4 0
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 7 9 2	1 8 1 2	1 8 5 5	1 9 0 1	1 9 1 4	1 9 0 0	1 9 1 4	2 0 0 1	2 0 1 2	2 0 1 9	2 0 1 8	2 1 1 4	2 1 1 3	2 1 1 4	2 1 1 6	2 2 2 7	2 2 2 6	2 2 2 4	2 2 2 9	2 2 2 1	3 3 4 2
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %	4 %	3 %	4 %	5 %	

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni-veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
Normandie	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 7 9 2	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 9 7 6	1 9 9 1	1 9 6 9	1 9 6 9	1 0 7 6	2 0 4 1	2 2 8 8	2 2 9 2	2 2 1 5	2 2 1 3	2 2 1 7
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 7 9 2	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 9 9 6	1 9 9 6	1 9 4 9	1 0 7 2	2 0 7 6	2 0 2 3	2 2 9 9	2 2 3 1	2 2 5 5	2 2 7 0	2 2 9 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 7 9 2	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 9 9 6	1 9 9 6	1 9 6 9	1 0 7 6	2 0 7 1	2 0 2 0	2 2 9 1	2 2 7 6	2 2 5 6	2 2 7 2	2 2 3 1
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 7 9 2	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 9 9 6	1 9 9 6	1 9 6 9	1 0 7 6	2 0 7 4	2 0 2 8	2 2 9 1	2 2 6 0	2 2 6 2	2 2 8 1	2 2 3 7
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %															

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni-veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7				
			É c h 1	É c h 2	É c h 3														
			É c h 1	É c h 2	É c h 3														
Nouvelle Aquitaine	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 7 9 1	1 8 0 1	1 8 3 5	1 8 8 6	1 8 9 5	1 8 9 8	1 9 2 8	1 9 7 6	1 9 9 4	2 0 2 6	2 0 0 0	2 1 5 8	2 3 1 2	2 4 5 3	2 6 0 2	2 7 6 3	2 8 1 6
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 7 9 1	1 8 0 1	1 8 3 5	1 8 8 6	1 8 9 5	1 9 2 8	1 9 6 8	1 9 8 5	1 4 2 0	2 0 0 3	2 1 3 6	2 2 3 6	2 3 9 7	2 5 3 0	2 6 1 5	2 7 0 5	2 9 1 1
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 7 9 1	1 8 0 1	1 8 3 5	1 8 8 6	1 8 9 5	1 9 2 8	1 9 7 6	1 9 9 4	2 0 2 6	2 0 1 5	2 1 5 0	2 2 7 3	2 2 3 0	2 4 6 3	2 5 4 9	2 6 1 2	2 7 0 1
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 7 9 1	1 8 0 1	1 8 3 5	1 8 8 6	1 8 9 5	1 9 2 8	1 9 7 6	1 9 9 4	2 0 0 6	2 0 1 6	2 1 5 8	2 2 1 3	2 2 3 5	2 4 6 2	2 5 3 5	2 6 1 3	2 7 0 6
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %	1 %										

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni-veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
Occitanie	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 8 1 5	1 8 3 7	1 8 4 5	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 8	1 9 2 8	2 0 3 7	2 0 3 6	2 1 5 0	2 2 1 6	2 3 3 8	2 4 7 1	2 6 2 8	2 7 4 2	2 8 4 4
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 1 5	1 8 3 7	1 8 4 5	1 8 5 4	1 9 2 9	1 9 3 8	1 9 2 8	2 0 3 5	2 0 3 2	2 1 4 0	2 2 3 3	2 2 3 6	2 3 5 7	2 5 1 0	2 6 1 5	2 7 0 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 1 5	1 8 3 7	1 8 4 5	1 8 5 4	1 9 2 9	1 9 3 8	1 9 2 8	2 0 3 8	2 0 3 5	2 1 4 2	2 2 1 5	2 2 3 0	2 2 3 7	2 5 3 9	2 6 4 6	2 7 1 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 1 5	1 8 3 7	1 8 4 5	1 8 5 4	1 9 2 9	1 9 3 8	1 9 2 8	2 0 3 6	2 0 3 5	2 1 4 5	2 2 1 3	2 2 3 7	2 3 4 7	2 6 3 1	2 7 2 4	2 8 4 4
		% augment appliqué sur la dernière année	0 % 0 %	0 % 0 %	0 % 0 %	0 % 0 %	0 % 0 %	0 % 0 %	0 % 1 %	1 %	1 %	1 %	4 %	2 %	3 %	3 %	2 %	4 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni- veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7				
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3												
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3												
Pays De La Loire	Ac Rég	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 8 1 1	1 8 2 5	1 8 5 8	1 8 0 2	1 9 1 3	1 9 4 3	1 9 9 9	2 0 0 1	2 1 1 2	2 1 1 7	2 3 8 0	2 4 5 4	2 6 5 5	2 9 6 6	2 0 9 2		
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 1 1	1 8 2 5	1 8 8 2	1 9 0 3	1 9 1 5	1 9 4 0	1 9 8 2	2 0 4 5	2 0 8 2	2 2 3 0	2 2 9 3	2 3 9 6	2 5 3 0	2 6 1 5	2 9 5 7	1	
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 1 1	1 8 2 5	1 8 8 8	1 9 0 9	1 9 1 9	1 9 4 9	1 9 0 0	2 0 4 4	2 0 7 7	2 2 1 1	2 2 5 5	2 2 7 0	2 2 9 3	2 5 6 0	2 7 1 2	3 0 1 5	1
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 1 1	1 8 2 5	1 8 8 8	1 9 0 9	1 9 1 9	1 9 4 9	1 9 0 0	2 0 4 1	2 0 1 1	2 2 1 7	2 2 8 0	2 2 6 8	2 3 5 4	2 6 4 5	2 9 9 6	3 0 9 2	
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	2 %										

Régions	Nat.	Date d'effet	Ni- veau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 3													
Provence-Alpes - Côte d'Azur-Corse	Ac Reg	1 <sup>er</sup> janvier 2024	1 8 1 6	1 8 7 7	1 9 8 4	1 9 1 3	1 9 6 8	2 0 6 6	2 0 7 4	2 1 8 6	2 1 5 8	2 2 5 1	2 4 0 3	2 4 4 1	2 5 3 1	2 7 8 9	2 9 4 0	
		1 <sup>er</sup> juillet 2025	1 8 1 6	1 8 7 7	1 9 8 4	1 9 1 3	1 9 6 8	2 0 0 4	2 0 0 8	2 0 1 2	2 0 8 5	2 2 0 3	2 2 3 6	2 2 0 7	2 3 1 0	2 5 5 0	2 6 1 5	1 7 0 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2026	1 8 1 6	1 8 7 7	1 9 8 4	1 9 1 3	1 9 6 8	2 0 3 6	2 0 4 8	2 0 5 2	2 0 1 1	2 2 5 0	2 2 3 0	2 2 0 3	2 2 7 7	2 5 6 9	2 7 1 1	3 0 0 5
		1 <sup>er</sup> juillet 2027	1 8 1 6	1 8 7 7	1 9 8 4	1 9 1 3	1 9 6 8	2 0 6 6	2 0 7 4	2 0 7 6	2 1 8 5	2 2 7 1	2 2 0 1	2 2 4 3	2 2 3 3	2 2 8 4	2 2 0 4	
		% augment appliqué sur la dernière année	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	2 %	3 %	5 %	3 %	4 %	6 %	5 %	5 %	6 %

## Régime de retraite complémentaire

### Avenant n° 2 du 28 juin 1960

[Étendu par arrêté du 13 décembre 1960, JO 21 décembre 1960]

(Abrogé par la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022)

#### Article 1

Le paragraphe 4 de l'article 10 de la Convention collective du 12 juillet 1955 est supprimé.

#### Article 2

Sauf dérogation prévue à l'article 6 ci-dessous, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective nationale du 12 juillet 1955 devront, au plus tard à la date de la mise en application du présent avenant souscrire un régime de retraite complémentaire en faveur de leurs collaborateurs (E.T.A.M. non bénéficiaires du régime de retraite prévu par la Convention collective nationale du 14 mars 1947 et son annexe I).

#### Article 3

En vue notamment de permettre la validation des services passés dans les entreprises actuellement disparues, elles devront adhérer à une institution de retraite agréée par l'Union Nationale des Institutions de Retraite des Salariés (U.N.I.R.S.).

#### Article 4

(Modifié par avenant du 24 juin 1968, étendu par arrêté du 31 juillet 1969, JO 19 août 1969)

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des salaires fournie à l'Administration des Contributions Directes.

Chaque entreprise sera libre de choisir son taux de cotisation sous réserve que la participation patronale ne soit pas inférieure à 2% et la participation salariée ne soit pas inférieure à 1,5% des salaires.

---

## **Article 5**

Les agents bénéficiant des dispositions de l'article 36 de l'annexe I de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947 pourront opter pour leur maintien dans ce régime ou pour leur admission dans celui faisant l'objet du présent avenant.

## **Article 6**

Les entreprises qui, à la date de mise en vigueur du présent avenant, auraient déjà adhéré à un régime de retraite complémentaire pour leurs collaborateurs n'auront pas l'obligation d'en modifier les dispositions si leur cotisation globale est au moins égale à 4 p. 100 des salaires soumis à cotisations ; dans le cas contraire, elle devront compléter leur régime de façon à assurer à leurs collaborateurs un régime comportant une cotisation globale au moins égale à 4 p. 100, la part patronale ne pouvant pas être inférieure à 2,40 p. 100.

Au cas où le régime institué dans l'entreprise antérieurement comporterait, à conditions d'assiette identiques, une cotisation d'un taux global au moins égal à 4 p. 100 mais avec une part patronale inférieure à 2,40 p. 100, ces entreprises devront porter cette part à 2,40 p. 100.

Les entreprises qui, par leurs propres moyens, assurent actuellement des retraites à leurs anciens collaborateurs disposeront d'un délai d'un an pour adhérer à une institution de retraite dans les conditions fixées par le présent avenant, étant entendu que ce nouveau régime se substituera au précédent et qu'il ne pourra pas y avoir cumul des deux retraites.

## **Article 7**

Une commission professionnelle composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire et d'un nombre égal de représentants de l'Uni-Cem examinera les difficultés d'application qui lui seraient soumises en vue de leur règlement.

## **Article 8**

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté ministériel portant extension de la convention collective nationale du 12 juillet 1955.

## **Régime de prévoyance**

### **Avenant n° 8 du 12 septembre 1973**

[Étendu par arrêté du 15 mai 1974, JO 22 mai 1974]

(*Abrogé par la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022*)

## **Article 1**

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale du 12 juillet 1955 et de ses avenants.

Toutefois, en sont exclues les entreprises procédant à l'extraction de pierres de construction, marbre ou granit (activités visées à la rubrique 142 de la nomenclature des activités économiques, décret du 9 avril 1959) et celles exerçant les activités visées aux rubriques 321.1, 321.22 et 322.0 de ladite nomenclature.

## **Article 2**

Toute entreprise entrant dans le champ d'application du présent avenant devra, au plus tard à la date de mise en vigueur de celui-ci et sous réserve des dérogations prévues à l'article 7 ci-dessous, souscrire un contrat de prévoyance en faveur de son personnel E.T.A.M.

## **Article 3**

L'entreprise ne sera pas tenue de faire bénéficier de ce contrat de prévoyance ceux de ses E.T.A.M. qui jouissent ou jouiront d'un régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective des cadres du 14 mars 1947.

## **Article 4**

Le contrat de prévoyance visé à l'article 2 ci-dessus devra assurer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

Les prestations garanties au titre de ces risques, le taux de cotisation et les modalités d'application devront être conformes à l'annexe I du présent avenant.

En conséquence, l'entreprise ne pourra conclure de contrat de prévoyance qu'avec l'un des organismes préconisés paritairement par les parties au présent avenant et dont la liste figure à l'annexe II du présent avenant.

---

## **Article 5**

Par dérogation aux dispositions de l'article 4 ci-dessus, l'entreprise aura la faculté de conclure un contrat de prévoyance ne répondant pas aux conditions décrites à l'article 4 ci-dessus, pourvu que les représentants élus de son personnel ou, en l'absence de tels représentants, le personnel lui-même ait reconnu les garanties proposées par l'entreprise comme équivalentes ou supérieures à celles décrites à l'annexe I.

## **Article 6**

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute totale des salariés telle que déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes pour l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Elles seront à la charge de l'entreprise pour les deux tiers de leur montant et à la charge du salarié pour le tiers restant.

## **Article 7**

Par dérogation au présent avenant, les entreprises qui auraient conclu un contrat de prévoyance pour leur personnel antérieurement à la signature du présent avenant n'auront pas à en conclure un nouveau.

Si les garanties couvertes par ce contrat n'étaient pas reconnues par les représentants élus du personnel ou, en l'absence de tels représentants, par le personnel lui-même, comme au moins équivalentes à celles décrites à l'annexe I du présent avenant, l'entreprise serait tenue de réviser son contrat pour porter la couverture des risques au niveau de celle décrite à ladite annexe. S'il en résulte une modification du taux de cotisation, les salariés seront appelés à participer dans une proportion qui ne pourra pas excéder un tiers de la cotisation totale nouvelle. En aucun cas le taux de cotisation antérieur de l'entreprise ne pourra être diminué.

## **Article 8**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil qui suivra la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

## **Article 9**

Une commission paritaire professionnelle composée d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'U.N.I.C.E.M. examinera les difficultés d'application qui lui seront soumises en vue de leur règlement.

## **Article 10**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris en vue de son extension.

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris, où il aura été déposé. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

---

## Annexes

### **Annexe I - Schéma des garanties et conditions**

**I.** La cotisation est fixée à 1,50 p. 100 du salaire total perçu. Elle est répartie entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

Employeur : 1 p. 100 ;

Salarié : 0,50 p. 100.

**II.** Les prestations sont dues :

a) A tout participant figurant aux effectifs de l'entreprise ;

b) A la condition que le fait générateur du risque couvert se soit produit postérieurement :

    à la date d'effet du présent accord pour le personnel déjà en activité dans la profession ;

    à la date d'embauche pour le personnel entrant dans la profession à cette date.

**III.** Les garanties devront être les suivantes :

a) Décès

En cas de décès du salarié, quel que soit son âge, et quelle qu'en soit la cause, il est versé au conjoint ou à défaut aux descendants directs, ou à défaut aux ascendants directs à charge, un capital déterminé en fonction du salaire perçu par l'intéressé, au cours des douze derniers mois d'activité, et de sa situation de famille.

Ce capital est fixé :

Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge : 75 p. 100 du salaire ;

Pour les salariés mariés sans enfant à charge : 100 p. 100 du salaire ;

Pour les salariés ayant un enfant à charge, qu'ils soient célibataires, veufs, divorcés ou mariés : 115 p. 100 du salaire ;

Chaque enfant à charge supplémentaire donne droit à une majoration du capital versé égale à 15 p. 100 du salaire.

b) Incapacité absolue et définitive

En cas d'incapacité absolue et définitive (classant le salarié dans le troisième groupe d'invalidité prévue par l'article 310-3 du code de sécurité sociale) survenant avant soixante ans, il est versé à l'intéressé en une ou plusieurs fois un capital déterminé dans les mêmes conditions que pour le décès.

c) Indemnités journalières

En cas d'interruption de travail totale et continue, supérieure à quarante-cinq jours, chaque participant a droit à des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, destinées à compléter les prestations de cet organisme, à concurrence de 90 p. 100 du salaire qu'il aurait perçu sur la base de la moyenne des salaires versés au cours des douze derniers mois d'activité.

Cette indemnité est versée à l'issue de la période de paiement intégral du salaire prévu par la convention collective applicable au personnel en cause et au plus tôt à partir du quarante-sixième jour d'interruption de travail ; elle est versée aussi longtemps que se poursuit le des indemnités journalières par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé ou à la date d'attribution par la sécurité sociale de la pension de vieillesse.

d) Rente d'invalidité

Lorsque, avant son soixantième anniversaire, un salarié est, à la suite de maladie ou d'accident, admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la sécurité sociale, il est versé une rente d'invalidité fixée forfaitairement à 30 p. 100 de la moyenne des salaires perçus au cours des douze derniers mois d'activité.

Cette rente est servie intégralement si l'intéressé est classé par la sécurité sociale dans le deuxième ou le troisième groupe d'invalidité et seulement pour les trois quarts de son montant, s'il est classé dans le premier groupe.

Elle est versée aussi longtemps que la sécurité sociale verse elle-même une pension d'invalidité et au plus tard jusqu'au 31 décembre de l'année de son soixantième anniversaire.

Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution de la valeur du point de retraite de l'U.N.I.R.S.

e) Accident de travail

Il donne droit aux mêmes prestations incapacité et invalidité que celles définies ci-dessus. Toutefois, le total des prestations perçues tant au titre de la sécurité sociale (régime des accidents du travail) qu'au titre du présent régime ne peut excéder celui précédemment défini en cas de maladie ou autre accident.

---

## f) Maintien des garanties

Les garanties du présent régime sont maintenues :

Aux salariés qui perçoivent de la sécurité sociale soit des indemnités journalières, complètes ou partielles, soit la pension attribuée aux invalides du deuxième ou du troisième groupe.

Elles sont maintenues aussi longtemps que les intéressés remplissent les conditions énoncées à l'alinéa précédent, même après rupture de leur contrat de travail, à condition qu'ils n'aient pas repris une autre activité professionnelle.

Aux chômeurs pendant une période maximum de trois mois consécutifs à compter de la mise en chômage, pourvu qu'ils bénéficient des prestations de l'Assedic au titre du chômage total ; les garanties maintenues dans ce cas sont celles relatives au décès et à l'incapacité absolue et définitive.

Les garanties cessent d'être accordées en cas de transformation de la pension d'invalidité de la sécurité sociale en pension de vieillesse.

## Annexe II - Liste des organismes préconisés paritairement

(Adresses à la date de l'accord)

C.N.P.O., 51, rue de Ponthieu, 75008 Paris.

C.G.I.S., 7, rue Mornay, 75004 Paris.

U.R.R.P.I.M.M.E.C., 121, avenue de Malakoff, 75116 Paris.

C.I.R.S., 30, rue de Prony, 75827 Paris CEDEX 17.

I.R.N.I.S., 14, boulevard Haussmann, 75009 Paris.

I.N.I.R.S., 15-17, rue de Chabrol, B.P. 261-10, 75461 Paris CEDEX 10.

I.G.L.R.S., 46, rue Saint-Lazare, 75009 Paris.

C.I.S., 7, rue Mornay, 75004 Paris.

A.G.R.R., 37, boulevard Brune, 75014 Paris.

C.R.I.S., 28, rue de Châteaudun, 75442 Paris CEDEX 09.

A.N.E.P., 14, boulevard Haussmann, 75009 Paris.

A.P.C.I.L., 38, rue Piessel, 69000 Lyon.

I.R.I.S., 22, rue de la Rochefoucauld, 75009 Paris.

C.I.R.R.I.C., 63, rue des Belles-Feuilles, 75016 Paris.

A.P.G.I.S., 7, rue d'Uzès, 75002 Paris.

F.N.M.T., 71, rue de la Victoire, 75009 Paris.

C.R.I., 5, avenue du Général-de-Gaulle, 92800 Puteaux.

Société nationale de prévoyance de la mutualité française, 10, rue Desaix, 75015 Paris.

## Accord du 10 juillet 1974 concernant l'industrie granitière vosgienne

[Non étendu]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat Patronal des Granitiers des Vosges.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Union départementale C.F.D.T. ;

Union départementale C.G.T. ;

Union départementale C.G.T.-F.O.

### Article premier

Les entreprises relevant du Syndicat des Granitiers des Vosges adhèrent à l'accord de Prévoyance U.N.I.C.E.M. du 12 septembre 1973 publié au Journal Officiel du 22 mai 1974 (arrêté du 15 mai 1974) sous la réserve indiquée à l'article 2 ci-après.

### Article 2

En cas de variation du taux global de la cotisation prévue à l'accord national visé à l'article 1 ci-dessus, la ventilation de cette cotisation restera fixée comme suit : 2/3 à la charge de l'employeur, 1/3 à la charge du salarié. Ces pourcentages ne pourront être modifiés qu'à la suite d'un avenant au présent accord.

---

### **Article 3**

*Chaque entreprise pourra adhérer librement à la Caisse de son choix pour la gestion du régime de prévoyance de son personnel.*

*La C.I.R.S.E.V. à Épinal est habilitée à recevoir les adhésions des entreprises concurremment avec les Caisses énumérées à l'annexeII de l'accord national du 12 septembre 1973 visé à l'article1.*

### **Article 4**

*Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 1974.*

*Son texte sera déposé par la partie la plus diligente au Secrétariat du Conseil de Prud'hommes d'Épinal.*

### **Article 5**

*Les parties contractantes souhaitent l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel.*

## **Commission paritaire de validation**

*(Se reporter à l'accord du 28 mars 2011 reproduit dans les accords nationaux)*

### **Formation**

*(Se reporter à Formation professionnelle dans «Carrières et matériaux : Accords nationaux»)*

### **Contrat de génération**

*(Se reporter à l'accord du 18 juin 2013 reproduit dans les accords nationaux)*

### **Pacte de responsabilité et de solidarité**

*(Se reporter à l'accord du 28 octobre 2014 reproduit dans les accords nationaux)*

## **Fusion des conventions collectives ETAM, ouvriers et cadres**

### **Accord de méthode du 7 juin 2017**

[Étendu par arr. 20 avr. 2018, JO 26 avr., applicable à compter de sa date de signature, pour une durée déterminée de 12 mois]

*Avenant n° 3, 11 juill. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>*

*Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UNICEM ;*

*FIB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNCB CFDT ;*

*BATI MAT TP CFTC ;*

*SICMA CFE CGC BTP ;*

*FNSCBA CGT.*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FNSCBA CGT.

## **Préambule**

Suite au constat partagé des partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction de la nécessité de fusionner la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135), il a été décidé de procéder à une réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'offrir ainsi une meilleure lisibilité du dispositif applicable aux ouvriers et aux Etam. En effet, du fait des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, il est devenu nécessaire de permettre aux entreprises de la branche et à leurs salariés d'avoir un accès plus facile

---

au socle des règles sociales applicables.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives. C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, mandaté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Afin de faciliter les travaux de ce groupe de travail paritaire, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord de méthode, fixer les règles les encadrant et se donner comme objectif d'aboutir dans un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur.

### **Article 1 (d'origine)** **Objet**

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des Ouvriers et des Etam.

Il est apparu en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers et aux ETAM entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir consulter deux conventions collectives différentes pouvant être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles.

### **Article 1 (nouveau)** **Objet**

*Mod. par Avenant n° 3, 11 juill. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>*

*Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*UNICEM ;*

*FIB.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*FNCB CFDT ;*

*BATI MAT TP CFTC ;*

*SICMA CFE CGC BTP ;*

*FNSCBA CGT.*

*Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des Ouvriers, des Etam et des cadres.*

*Il est apparu en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres entraînant une répétition de règles.*

*En effet, le fait de devoir consulter trois conventions collectives différentes pouvant être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles.*

### **Article 2 (d'origine)** **Principe général pour la fusion des conventions**

Le travail de fusion consiste d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers et aux ETAM, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
- des dispositions propres aux ETAM, si besoin ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux deux conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties pourront décider d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser seront examinées par la CPPNI dans le cadre de l'article 3-3 ci-dessous.

---

**Article 2 (nouveau)**  
**Principe général pour la fusion des conventions**  
Mod. par Avenant n° 3, 11 juill. 2019, non étendu<sup>(1)</sup>

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNCH CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

*Le travail de fusion consiste d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.*

*Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :*

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
- des dispositions propres aux ETAM, si besoin ;
- des dispositions propres aux cadres, si besoin ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

*Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux trois conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.*

*Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties pourront décider d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser seront examinées par la CPPNI dans le cadre de l'article 3-3 ci-dessous.*

**Article 3**  
**Méthode de travail**

**Article 3-1**  
**Composition du groupe de travail paritaire**

Le groupe de travail paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Chaque organisation syndicale représentative désigne deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux membres de la CPPNI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'accord national du 6 décembre 2012 sur le fonctionnement du paritarisme.

**Article 3-2**  
**Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire**

Le groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres de la CPPNI au fur et à mesure.

**Article 3-3**  
**Réunions plénières**

À l'issue des travaux du groupe de travail paritaire, la CPPNI sera convoquée et saisie de l'intégralité de la convention collective.

**Article 4**  
**Durée et suivi de l'accord - Clause de rendez-vous**

(Voir également Avenant n° 1 du 18 avril 2018)

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

### **Article 5 Autres dispositions**

Les dispositions de la future convention unifiée se substitueront aux dispositions des conventions collectives examinées, qu'elles annulent et remplacent.

### **Article 6 Adhésion, Dénonciation, Révision**

#### **Article 6-1 Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-2 du code du travail.

#### **Article 6-2 Révision**

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

#### **Article 6-3 Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

### **Article 7 Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

### **Article 8 Notification de l'accord**

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

## **Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction**

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

## **Avenant n° 1 du 18 avril 2018**

[Non étendu]

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

*UNICEM ;*

*FIB.*

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

*Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT ;*

*Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;*

*FNSCBA CGT.*

### **Préambule**

*Afin de faciliter les travaux du groupe de travail paritaire ayant en charge l'examen des conditions dans lesquelles la fusion des conventions collectives doit s'opérer, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger la durée de l'accord de méthode du 7 juin 2017.*

### **Article 1**

*La durée fixée à l'article 4 de l'accord du 7 juin 2017 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.*

*Les autres dispositions de l'article sont inchangées.*

### **Article 2** **Dépôt et publicité**

*Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.*

### **Article 3** **Notification de l'accord**

*En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.*

### **Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction**

*Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :*

<b>Dans la classe 14</b>	<b>Minéraux divers</b>
<i>Le groupe 14.02</i>	<i>Matériaux de carrières pour l'industrie</i>
<b>Dans la classe 15</b>	<b>Matériaux de construction</b>
<i>Le groupe 15.01</i>	<i>Sables et graviers d'alluvions</i>
<i>Le groupe 15.02</i>	<i>Matériaux concassés de roches et de laitier</i>
<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>

<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.08</i>	<i>Produits en béton</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<b><i>Dans la classe 87</i></b>	<b><i>Services divers (marchands)</i></b>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

## Avenant n° 2 du 17 janvier 2019

[Étendu par arr 24 juill. 2019, JO 20 août]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

FNSCBA CGT.

### Préambule

Afin de faciliter les travaux du groupe de travail paritaire ayant en charge l'examen des conditions dans lesquelles la fusion des conventions collectives doit s'opérer, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger la durée de l'accord de méthode du 7 juin 2017.

### Article 1

La durée fixée à l'article 4 de l'accord du 7 juin 2017 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2019.

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

### Article 2 Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

### Article 3 Notification de l'accord

(Art exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août)

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

### Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions

---

Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

## **Contrats de travail à durée déterminée (CDD)**

*(Se reporter à l'accord du 5 décembre 2018 reproduit dans les accords nationaux)*

