Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0998

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 1er août 2025 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635452

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635452

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:38

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 21
Article 22
Article 23
Article 24
Article 25
Article 26
Article 27
Article 28
Article 29
Article 30
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article 15
Article 16
Article 17
Article 18
Article 19
Article 20
Article 6
Article 7
Article 1
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 46
Article 47
Article 48
Article 49
Article 31
Article 32
Article 33
Article 34
Article 35
Article 36
Article 37
Article 38
Article 39
Article 40

Article 41
Article 42
Article 43
Article 44
Article 45
Avenant salaires en vigueur
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Avenant 16 du 28 janvier 1991 relatif à la classification nationale
Article
Article 6
Article 5
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Article 7
Article 7
Article 7
Article 7
Article 7
Article 7
Article 7
Avenant : Avenant n°16 du 28 janvier 1991 relatif au guide d'utilisation de la classification nationale - Annexe II
Article
Avenant : Annexe III relative aux établissements prioritaires
Article
Avenant : Annexe IV : Valeur du point - Valeur du SNMG - Taux des primes et indemnités - Rémunération minimale annuelle
Article
Avenant : Accord du 4 novembre 1985
Article
Avenant : Accord national professionnel du 19 avril 1989 relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins d
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant : Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail
Article 17
Article 9

Article 8
Article 18
Article
Article 11
Article 10
Article 2
Article 13
Article 1er
Article 12
Article 4
Article 15
Article 3
Article 14
Article 6
Article 5
Article 16
Article 7
Avenant : Avenant du 18 juin 2004 sur l'article 24 - Durée et organisation générale du travail (titre d'habilitation)
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 18 mai 2005 relatif au service d'interventions programmées
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Avenant n° 29 du 18 mai 2006 portant modification d'articles
Article 4
Article 3
Article 2
Article 1er
Avenant : Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14

Article 15
Article
Avenant : Avenant du 29 juin 2009 relatif à la période d'essai
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant : Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 7
Article 8
Article 12
Article 13
Article 14
Article 4
Article 1er
Article 16
Article 17
Article 18
Article 15
Avenant : Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article
Avenant : Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5

Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article 14
Article
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie
Article 1er
Article 2
Article 3
Article
Avenant : Accord du 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article 12
Article 13
Article
Article
Avenant : Accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Article 11
Article
Article
Avenant : Accord du 1er décembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 2.5
Article 2.6
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.7
Article 1.8
Article
Article
Avenant : Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective
Article
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article
Avenant salaires : Avenant du 16 juin 2005 relatif aux salaires
Article
Avenant salaires : Avenant du 16 juin 2005 relatif au salaire minimum mensuel garanti
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Avenant salaires : Accord du 4 juillet 2007 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article
Avenant salaires : Accord du 4 juillet 2007 relatif au salaire minimum mensuel garanti à compter du 1er juillet 2007
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6

Article 7

Avenant salaires : Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Avenant salaires : Avenant n° 30 du 24 novembre 2011 relatif aux primes, indemnités et grands déplacements

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant salaires : Accord du 24 novembre 2011 relatif aux primes et aux indemnités

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Avenant salaires : Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant salaires : Accord du 30 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2016

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Avenant salaires : Accord du 30 juin 2016 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles au 1er juillet 2016

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Avenant salaires : Accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er septembre 2017

Article 1er

Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Avenant salaires : Accord du 6 juillet 2018 relatif aux salaires (SMMGB et RMAPG) et à l'égalité professionnelle pour l'année 2018
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Article 10
Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article
Avenant salaires : Accord du 5 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 7
Article 8
Article 9
Avenant salaires : Accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties
Article 1er
Article 2
Article 3

Article 4 .
Article 5 .
Article 6 .
Article 7 .
Article 8 .
Article 9 .
Lexique .

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

ART. 21

21.1. Négociations de branche sur les salaires

Les négociations relatives aux salaires conventionnels ont lieu dans les conditions fixées à l'article L. 132-12 du code du travail.

Une réunion paritaire nationale se tiendra chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des 2 parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause, elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante.

21.2. Rémunérations minimales

Un salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) pour la durée légale du travail est fixé au niveau 1 de la classification.

Afin de tenir compte de l'évolution des modes de rémunération et des spécifités des entreprises, il est fixé une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) pour la durée légale du travail et pour chaque niveau hiérarchique de la classification des emplois.

Le rapport entre la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) afférente au niveau 9 et celle afférente au niveau 1 ne peut être inférieur à 1,68.

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) et chacune de ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) feront l'objet d'une négociation dans le cadre des dispositions prévues au sous-article 21.1 ci-dessus.

Il est précisé que l'écart relatif (en pourcentage) entre les niveaux ne pourra être modifié que par accord de branche.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) s'entendent au titre d'une année civile et comprennent l'ensemble des éléments de rémunération versés mensuellement ou à périodicité plus longue que le mois et soumis à cotisations sociales, à l'exception :

-des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;

-des remboursements de frais professionnels ;

-des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation prévue par les dispositions légales ;

-des sommes perçues au titre de l'indemnité de panier ;

-des sommes perçues au titre de l'indemnité pour travaux salissants ;

-des sommes perçues au titre de la prime d'incommodité ;

-des sommes perçues au titre de la majoration pour servitude particulière du personnel d'exploitation ;

-des sommes perçues au titre de la prime de quart ;

-des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice de transport ;

-des sommes perçues au titre de l'indemnité journalière d'éloignement ;

-des sommes perçues au titre des indemnités du service d'intervention d'urgence conventionnelles ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise ;

-des primes ou gratifications exceptionnelles versées dans l'année, ne résultant pas d'accords d'entreprises ;

-de la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise ;

-de toute somme versée au titre de la régulation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente ;

-des indemnités compensatrices de congés payés ;

-de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite ;

-de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

En fin d'année civile, la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le salarié au titre de l'année considérée incluant :

-la somme des salaires mensuels ;

-la prime de vacances conventionnelle ;

-les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours d'année ou en fin d'année, en application d'accords d'entreprise ;

-les avantages en nature pour leur valeur déclarée

sera comparée à la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) correspondant à la classification de ce salarié.

En tant que de besoin, la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG). Ce complément sera versé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Toutefois, si le salarié n'a pas exercé son activité chez un même employeur pendant une année civile complète ou s'il a été absent, ces absences n'ayant pas fait l'objet d'une rémunération complète par l'employeur, la comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même, si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, cette comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les montants du salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) fixé au niveau 1 de la classification et des rémunérations minimales annuelles professionnelle garanties (RMAPG) par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un accord séparé distinct de la classification.

21.3. Salaire réel :

a) Le salaire mensuel réel est basé sur l'horaire contractuel en vigueur, tel que défini au paragraphe 3, alinéa g, de l'article 9 ci-dessus : il tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire. Toute heure non effectuée sera déduite de ce salaire au prorata de l'horaire mensuel effectif ; toute journée complète d'absence sera déduite à raison de 1/26 de ce salaire ;

b) Lorsqu'un salarié est amené à occuper, de manière fréquente ou prolongée, un poste de qualification supérieure, cette qualification lui sera reconnue et attribuée ;

c) Dans tous les cas ou un salarié effectue un remplacement d'une durée supérieure à une semaine, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

ART. 22

Pour le personnel du groupe III, défini à l'annexe n° 1, dont la présence et le travail sont intermittents et la tâche journalière différente d'un jour à l'autre, en raison notamment des variations de la température extérieure, il peut être institué dans les entreprises une rémunération forfaitaire. Le caractère forfaitaire de la rémunération correspondant à la tâche confiée devra figurer sur la lettre d'embauche.

Le montant de cette rémunération sera déterminé par entente préalable entre les parties. Il devra être au moins égal à la rémunération que percevrait le salarié sur la base du salaire effectif de l'emploi dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à la tâche définie y compris les majoritions pour heures supplémentaires. Le forfait d'heures correspondant à la rémunération arrêtée devra figurer sur la lettre d'embauche et sur les bulletins de paie ; il ne pourra excéder la durée hebdomadaire du travail définie par la réglementation en vigueur.

ART. 23

23.1. Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux articles L. 140-2 et L. 140-3 du code du travail.

23.2. Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

ART. 24

24.1. Les jeunes débutants des 2 sexes, âgés de moins de 18 ans et ayant une formation professionnelle (CAP ou connaissances équivalentes), percevront les salaires minimaux de leur catégorie professionnelle d'emploi.

24.2. Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

ART. 25

25.1. Disposition générale :

Les primes et indemnités, accessoires ou non du salaire, dont la nature est définie et le taux fixé par la présente convention collective, s'appliquent à tout le personnel d'exploitation dans les conditions précisées aux paragraphes 2 à 7 ci-après. Une réunion paritaire aura lieu avant le 30 avril de chaque année pour étudier le taux des primes et indemnités prévues à la convention collective.

25.2. Indemnités de panier :

L'indemnité de panier est attribuée au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n° 1, chaque fois que l'horaire de travail ne lui permet pas de prendre son repas à domicile ou dans une cantine normalement organisée (même extérieure à l'entreprise), c'est-à-dire ou il ne lui est demandé qu'une participation réduite. Le personnel est supposé pouvoir prendre son repas à domicile quand il dispose d'un arrêt de travail d'au moins 2 heures compris entre 11 h 30 et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 21 h 30.

L'indemnité de panier est due au personnel travaillant par équipe à temps plein, avec rotation de poste, lorsque la durée continue de travail du poste est d'au moins 6 heures.

L'indemnité de panier est due au taux plein, si aucun réfectoire, équipé ainsi qu'il est précisé ci-après, n'est mis à la disposition du personnel technique à proximité immédiate de son lieu de travail. Elle est due à un taux réduit (50 %), s'il peut disposer d'un tel réfectoire.

Un réfectoire doit être installé dans un local isolé des lieux de travail et réservé à cet usage, dont les parois et le sol sont imperméables. Le local doit être bien aéré et éclairé et convenablement chauffé pendant la saison froide. Il doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise et comporter un vestiaire avec lavabo, un système de réchauffage des aliments, un réfrigérateur et les moyens de faire la vaisselle.

25.3. Travaux salissants :

25.3.1. Indemnité de douche

Le personnel défini à l'article 25.1 qui effectue des travaux insalubres et salissants mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail et au 25.3.3 ci-dessous doit pouvoir prendre une douche.

A cet effet, il est prévu que dans le cadre de l'article 46.1 " Hygiène et sécurité " les entreprises s'efforceront de mettre à la disposition du personnel d'exploitation, partout où cela est possible, une installation de douches.

Le local affecté aux douches doit correspondre aux prescriptions définies par le code du travail. A ce titre, il devra comprendre un local d'habillage et de déshabillage convenablement chauffé, une alimentation en eau chaude et froide et une pomme de douche pour quatre personnes.

Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison de 1/4 d'heure du salaire individuel du personnel concerné.

Si le personnel défini au premier paragraphe de l'article 25.3.1 intervient sur des sites non pourvus de douches il recevra une indemnité de douche, journalière et forfaitaire destinée à le dédommager des conséquences de cet état de fait.

25.3.2. Indemnité journalière pour travaux salissants

Le personnel qui exécute des travaux insalubres et salissants, mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail ou qui figurent au sous sous-article 25.3.3 ci-dessous, bénéficie d'une indemnité journalière et forfaitaire appelée indemnité pour travaux salissants résultant du caractère salissant de ces travaux, et notamment des lavages et de l'entretien des vêtements qu'ils entraînent. Cette indemnité est indépendante de l'indemnité de douche prévue au sous sous-article 25.3.1 ci-dessus. Elle est attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel qui sont soit prévus par les consignes de travail selon les cadences qui y sont fixées, soit sur ordre express de l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due aux titulaires d'emplois impliquant ces travaux de manière permanente dont le salaire tient compte.

25.3.3. Liste de travaux insalubres et salissants (complément à l'article R. 4228-8 du code du travail) :

- travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte-suie, dépoussiéreurs, et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières effectué en ou hors saison) ;

- nettoyage d'électro-filtres, de filtres à manches et de tours de lavage ;

- démontage de chaudières par éléments sectionnés ;

- travaux exceptionnels de manutention de charbon, scories, cendres de bois en cas de panne de l'équipement ;

- travaux sur tuyauteries ou autres travaux dans les soutes à charbon, scories, bois ;

- nettoyage de puisards et des bacs physico-chimiques ;

- travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine ...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd ;

- démontage et remontage de filtres gras et associés ;

- nettoyage de gaines de ventilation et remplacement ou nettoyage des filtres de ventilation ;

- travaux dans les chambres de pulvérisation ou les tours aéroréfrigérantes ;

- détartrage d'échangeurs ou appareils similaires ;

- travaux sur sanitaires ;

- décrassage de fours d'incinération ;

- travaux exceptionnellement salissants, tels que tous travaux sur ponts roulants, débourrage d'extracteurs ... ;

- intervention en environnement boueux tels que vides sanitaires, tranchées ... ;

- nettoyage autour de la trémie ;

- nettoyage de stations d'effluents.

25.4. Prime d'incommodité :

Pour les travaux énumérés ci-après, qui présentent un caractère particulier par suite de l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés et/ ou de leur nature même, il est alloué une prime d'incommodité.

Cette prime ne sera due au taux plein que si la durée du travail effectué dans les conditions d'incommodité correspondantes atteint au moins 4 heures consécutives ou non par journée de travail. Elle sera réduite de moitié si cette durée est comprise entre 2 heures et 4 heures. Elle ne sera pas allouée si cette durée est inférieure à 2 heures.

Les travaux qui ouvrent droit à la prime d'incommodité sont les suivants :

- travaux exécutés dans des conditions de température d'ambiance supérieure à 35° C (chaufferies...) ou inférieure à 10° C (chambres froides...) ;

- travaux réalisés dans des ambiances confinées (vides sanitaires, capacités...) ou générant durablement des positions difficiles ;

- travaux dans une ambiance bruyante supérieure à 80 dB (A) et rendant obligatoire le port d'un casque ;

- travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre et/ ou d'un masque est obligatoire ;

- travaux dont la nature et l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés nécessitent le port d'un masque ou d'un équipement spécifique (atmosphère nocive, peinture, amiante, extraction d'air...) ;

- travaux impliquant un contact avec les déchets non inertes (usines de traitement, hôpitaux, laboratoires...) ;

- travaux dans les salles de soins et locaux techniques associés en milieu hospitalier.

25.5. Majoration pour servitudes particulières du personnel d'exploitation :

Le personnel d'exploitation entrant dans le groupe I tel qu'il est défini à l'annexe n° 1 ci-après bénéficie, pour les heures de travail exceptionnelles effectuées le jour du repos hebdomadaire ou la nuit pour exécuter un travail très urgent ou résultant d'un surcroît d'activité d'une majoration dite de servitude, indépendante des majorations pour heures supplémentaires applicables dans le cadre de la semaine civile. Cette majoration est de 15 % du salaire de base pour les heures effectuées entre l'heure normale de fin de travail et 21 heures ; elle est de 50 % du salaire de base pour les heures effectuées la nuit, les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés, la nuit s'entendant de 21 heures à 5 heures. Un repos compensateur d'une durée effective égale devra être accordé avant le 1er jour de repos hebdomadaire ou obligatoirement avant la reprise du travail quand il aura été effectué plus de 3 heures de travail de nuit.

25.6. Prime de quart :

1° La prime de quart est attribuée au personnel du groupe II et, dans les mêmes conditions, au personnel du groupe I affecté exceptionnellement au travail posté, sans pouvoir se cumuler avec les majorations prévues au paragraphe 5 ci-dessus ;

2° Son montant de base est fixé à l'annexe n° 4 et payé pur tout poste complet de jour. Ce montant est doublé pour les postes de nuit compris entre le lundi soir et le samedi matin ; il est triplé pour les postes compris entre le poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi matin suivant ;

3° La rémunération du personnel du groupe II en service avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective tenait compte des sujétions particulières du travail posté. Pour l'attribution de la prime de quart à ce personnel, des accords d'entreprise fixeront, collectivement ou individuellement, la part déjà incluse dans la rémunération ;

4° Cette prime pourra être supprimée, modifiée ou intégrée si des dispositions réglementaires nouvelles concernant le travail posté entraient en vigueur.

25.7. Indemnité compensatrice de transport :

25.7.1. Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart, exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun existants peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport.

25.7.2. Cette indemnité est payée par jour travaillé et son taux sera automatiquement révisé tous les ans, le 1er février, proportionnellement à la variation, depuis l'année précédente, du prix de revient kilométrique d'un véhicule automobile d'une puissance fiscale de 5 chevaux fiscaux

(administration fiscale, bulletin officiel des impôts, véhicule parcourant moins de 5 000 kilomètres par an).

ART. 26

26.1. Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel régi par la présente convention collective bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les taux et modalités d'application sont fixés ci-après.

26.2. Le taux applicable est déterminé par le nombre d'années entières d'ancienneté, telle que celle-ci est définie à l'article 10 ci-dessus, conformément au tableau suivant :

Ancienneté acquise	Taux en %
3 ans	1,5
5 ans	2,5
7 ans	3,5
10 ans	5

Les taux indiqués s'appliquent au salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 21-2°.

26.3. La prime d'ancienneté est attribuée ou son taux modifié le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ; elle est versée mensuellement.

ART. 27

27.1. Les salaires du personnel régi par la présente convention sont payés mensuellement, conformément aux dispositions de l'article L. 143-2 du code du travail.

27.2. Un acompte de quinzaine sera versé aux agents qui en auront fait la demande ; cet acompte pourra être égal à la moitié du montant net de la dernière paie mensuelle. Les modalités d'application de cette disposition seront déterminées dans les entreprises.

27.3. Dans le cas ou les acomptes ou la paie ne font pas l'objet d'un règlement par virement ou par chèque, et sont payés en espèces, ce versement sera effectué pendant les heures et sur les lieux de travail. Si exceptionnellement il ne peut l'être qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel ; les frais de déplacement s'y ajouteront s'il y a lieu.

ART. 28

Le bulletin de paie délivré au personnel devra inclure les dispositions obligatoires par le code du travail. Il devra indiquer, entre autres :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse ;

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité principale de l'entreprise ou établissement ;

3° L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.

4° Le nom, le groupe (1, 2, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique).

5° En caractère apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.

6° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

7° Le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié.

8° La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire et donnent lieu aux retenues légales.

Le cas échéant, le montant des avantages en nature.

9° Le montant de la contribution sociale généralisée.

10° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

11° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute.

12° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.

13° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 10 et 11.

14° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

15° La date de paiement de ladite somme.

16° Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

ART. 29

29.1. Le grand déplacement est celui effectué dans le cadre des interventions professionnelles telles qu'elles sont définies aux emplois décrits dans la classification nationale des oetam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et qui entraîne pour le salarié l'obligation de se loger en dehors de son domicile habituel.

29.2. S'il s'agit d'un déplacement d'une durée inférieure à 15 jours, effectué dans le cadre de l'exercice de cette activité professionnelle, il sera alloué à ce salarié une indemnité journalière d'éloignement. Cette indemnité, indépendante des frais de logement et de pension, s'entend par nuitée.

29.3. Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à 15 jours, les conditions dans lesquelles le salarié sera indemnisé des frais supplémentaires qu'il aura à supporter pendant son éloignement devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement.

Cette indemnisation, indépendante des frais de logement et de pension, ne pourra être inférieure à la multiplication du nombre de nuitées par le montant de l'indemnité journalière d'éloignement.

29.4. L'entreprise prend en charge les frais de transport et d'hébergement du personnel qu'elle envoie en grand déplacement.

Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé : il n'ouvre pas droit au repos compensateur.

ART. 30

30.1. Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un agent utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais correspondants sont à la charge de l'employeur. Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais d'entretien, de garage, d'assurance et de consommation ; le barème utilisé ne pourra être inférieur au barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la direction générale des impôts.

30.2. L'agent concerné a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation du véhicule par une assurance conclue pour son compte et couvrant également la responsabilité de l'employeur pour le cas ou elle viendrait à être engagée. A toute demande de ce dernier, il devra justifier qu'une telle police d'assurance a été souscrite et que la prime y afférente a été payée.

ART. 8

Les besoins en personnel de la profession d'exploitant de chauffage nécessitent l'utilisation de 2 types de contrats de travail pour ce personnel.

Le premier concerne le personnel engagé pour une durée indéterminée.

Le deuxième concerne le personnel engagé pour une durée déterminée, par exemple une durée saisonnière, le remplacement pour congé parental, etc.

ART. 9

9.1. Les employeurs feront connaître leurs besoins aux services de l'Agence nationale pour l'emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct.

9.2. Il est interdit aux employeurs d'occuper, de quelque façon que ce soit, un agent qui bénéficie, par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein. De même, un agent déjà employé à temps plein ne peut assurer un travail effectif rémunéré pour quelque autre employeur que ce soit, même pendant la durée des congés payés. Le temps plein est celui qui est défini pour chaque profession soit par les lois ou règlements en vigueur, soit par les statuts ou la convention collective de la profession.

9.3. Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

a) les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;

b) la date d'entrée en fonctions ;

c) la nature de son contrat de travail ;

d) le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) ;

e) les lieux d'emploi ;

f) les conditions de la période d'essai ;

g) l'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré ;

h) pour le salarié classé au niveau I le salaire minimal mensuel ;

i) la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ;

j) rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base ;

k) le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences.

ART. 10

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée globale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non seulement de la durée du contrat de travail en cours d'exécution, mais aussi de la durée des contrats de travail antérieurs au service de l'entreprise.

Des accords au niveau des entreprises peuvent aménager en un sens plus favorable la notion d'appartenance à l'entreprise telle qu'elle découle du présent texte.

L'ancienneté englobe la durée des contrats au service d'autres employeurs dans les cas régis par les articles 14 et 15 ci-après.

ART. 11

11.1. Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut y mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter sauf à tenir compte du délai de prévenance fixé au paragraphe 11.5 ci-dessous.

11.2. Ne peut être soumis à une nouvelle période d'essai le personnel saisonnier employé par l'entreprise au cours de la saison précédente, et plus généralement le personnel non saisonnier qui a été précédemment au service de l'entreprise, dès lors que le nouvel engagement se fait pour le même emploi avec la même qualification professionnelle.

11.3. La période d'essai ne peut être renouvelée ; toutefois, les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent, sous réserve que la durée cumulée des deux essais n'excède pas quatre mois sauf cas particuliers définis au paragraphe 11.4 ci-dessous.

Cette nouvelle période d'essai devra faire l'objet d'une confirmation écrite.

11.4. La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi.

Niveaux I et II : 1 mois.

Niveaux III et IV : 2 mois.

Niveaux V à IX : 3 mois.

*Pour certains cas très particuliers de date ou de conditions d'emploi, une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement. (1)

Les périodes pendant lesquelles l'exécution de la période d'essai est suspendue - notamment en cas de maladie ou accident - sont neutralisées et la durée de la période d'essai s'en trouve de plein droit prolongée d'autant.

11.5. La partie qui entend mettre fin au contrat au cours de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance ainsi fixé :

- période d'essai de 1 mois :

- 1 jour pendant les 15 premiers jours ;

- 1 semaine de date à date à partir du 7^{e} jour ;

- période d'essai de 2 mois :

- 1 jour pendant les 20 premiers jours ;

- 2 semaines de date à date à partir du 21^{e} jour ;

- période d'essai de 3 mois :

- 1 jour pendant les 30 premiers jours ;

- 3 semaines de date à date à partir du 31^{e} jour.

Le délai de prévenance fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification de la rupture de l'essai et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai sans pour autant affecter la nature du contrat.

Le salarié peut demander à être dispensé du préavis en cours d'essai. En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

11.6. Pendant le préavis en cours de période d'essai, et dès lors que ce préavis est supérieur à 1 jour, le salarié dispose, pour la recherche d'un nouvel emploi, de 2 heures libres par journée de travail effectif. Si la rupture est le fait de l'employeur, l'utilisation des heures libres n'emporte aucune réduction de la rémunération. Lorsque la rupture est le fait du salarié, les heures libres pour recherche d'emploi ne sont pas rémunérées. Le salarié qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise de temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties sur les journées de travail à raison de 4 heures tous les 2 jours fixées alternativement 1 jour au gré de l'intéressé, 1 jour au gré de l'employeur.

(1) Alinéa exclu de l'extension étant contraire à l'article L. 122-4 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 18 juin 1997, Bull. civ. V, n° 2653) (arrêté du 8 janvier 2007, art. 1er).

ART. 12

12.1. Toute modification substantielle aux conditions du contrat en cours d'un agent doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception, ou par simple lettre remise contre décharge, datée et signée par l'agent concerné.

Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé sous la forme d'un document écrit dans un délai de 15 jours, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

12.2. Un changement d'affectation, notifié comme indiqué ci-dessus, comportant le maintien de la qualification et du salaire et n'entraînant pas un allongement important du temps de trajet ou un changement de résidence ne peut constituer un cas de licenciement du fait de l'employeur. En cas de désaccord, la décision ne pourra intervenir qu'après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

ART. 13

13.1. Tout changement de lieu de travail comportant un changement de résidence imposé par l'employeur et non prévu par le contrat de travail, et qui n'est pas accepté par l'agent intéressé, est considéré comme un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

13.2. Si un tel changement de résidence est accepté, les frais occasionnés pour l'agent et pour sa famille (1) sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

13.3. Tout agent qui est licencié moins de deux ans après un changement de résidence prescrit par l'employeur, et qu'il a accepté, a droit au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage de l'agent et de sa famille (1) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son affectation précédente. Le remboursement sera effextué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai maximum de six mois à partir de la cessation des fonctions.

Si, dans la même hypothèse, l'agent s'installe dans un lieu autre que celui de son affectation précédente, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale qu'aurait occasionné le retour au lieu de son affectation précédente.

> **NOTA**
> (1) Personnes à charge au sens fiscal du terme et vivant au foyer.

ART. 14

14.1. Tout agent qui à sa demande ou sur les instructions écrites de son employeur passe, définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur, doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

14.2. La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, les droits et avantages visés à l'alinéa 14.1 ci-dessus.

14.3. Lorsque la mutation est faite à l'initiative de l'employeur, elle nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de 15 jours. En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre recommandée avec avis de réception, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

ART. 15

15.1. S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

15.2. La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant ladite modification et, en particulier, le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.

15.3. Dans le cas ou les circonstances prévues à l'alinéa 15.1 entraînent une modification substantielle des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

ART. 16

Le logement de fonctions ou de service, procuré à un agent par l'entreprise, suit le sort du contrat de travail. En conséquence, il sera libéré dans les délais déterminés ci-après :

1° Dans le cas ou le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, même pour faute grave du salarié emportant dispense du préavis, le logement redevient disponible dans un délai de 1 mois à compter de la notification du licenciement ou, si le préavis prévu était supérieur à 1 mois, au terme dudit préavis ;

2° En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler le problème du logement du salarié concerné ;

3° Si le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié, le logement de fonctions sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu.

ART. 17

17.1. Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut prendre fin à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Le licenciement des salariés de plus de 55 ans au jour de la cessation effective de leurs fonctions doit préalablement être soumis à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

17.2. Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. La convocation préalable du salarié, dans le cas ou elle est prévue par la loi, doit être faite par lettre recommandée (1).

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date portée sur la décharge marque le point de départ du préavis.

17.3. Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais-congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai-congé de démission :

-niveaux I à IV inclus : 1 mois ;

-niveaux V à IX inclus :

-jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;

-au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;

-au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Délai-congé de licenciement :

-niveaux I à IX inclus :

-jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;

-au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté :

2 mois ;

-au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

17.4. Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci-après :

-pour les salariés des niveaux I à III : 5 jours travaillés ;

-pour les salariés des niveaux IV à VI : 10 jours travaillés ;

-pour les salariés des niveaux VII à IX : 15 jours travaillés.

L'employeur donnera satisfaction à une telle demande, sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé.

17.5. Le salarié dispose en cours de préavis sauf dans les conditions définies à l'article 17.4 ci-dessus, quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la rupture du contrat, d'un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi, sans diminution de sa rémunération. Le temps libre est de 2 heures par journée de travail effectif quelle que soit la durée du préavis. L'utilisation des heures pour recherche d'emploi se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les heures libres sont fixées automatiquement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122.14.1 et suivants du code du travail.

ART. 18

18.1. Dans le cas ou des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de salariés, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

18.2. L'ordre des licenciements devra tenir compte, à la fois, de la qualification, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille. A qualification égale, les licenciements concerneront, en premier lieu, les personnels de renfort engagés comme tels.

18.3 La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du SNEC (syndicat national de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement du personnel licencié.

18.4. Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi que des représentants du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, dans la limite d'un par catégorie de personnel concerné, assisteront de droit à ladite commission avec voix consultative.

ART. 19

19.1. Lorsque l'employeur use de la faculté de rupture unilatérale, qu'il tient de l'article L. 122-4 du livre I ^{er} du code du travail, sans qu'une faute grave soit imputable au salarié, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement, distincte du préavis, qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité par année d'ancienneté acquise au jour de la cessation effective de contrat de travail. Cette fraction de mensualité est fixée pour une ancienneté :

-de 2 à 5 ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;

-de plus de 5 ans à 15 ans : à 2/10 de mensualité par année d'ancienneté ;

-supérieure à 15 ans : à 2/10 de mensualité par année pour les 15 premières années et à 3/10 pour chaque année au-delà de 15 ans (1).

L'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus.

Lorsque le salarié a perçu à l'occasion de la rupture d'un ou plusieurs contrats antérieurs dans l'entreprise une ou des indemnités de licenciement, celles-ci s'imputeront sur l'indemnité due au titre de la rupture du contrat en cause et calculée sur l'ancienneté globale.

19.2. La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est constituée par le salaire moyen des 3 derniers mois pour l'horaire contractuel, y compris la quote-part de tous accessoires contractuels de salaire à périodicité plus longue que le mois, échus ou à échoir pour l'année civile en cours.

19.3. Tout salarié âgé de 55 ans et plus, licencié pour quelque motif que ce soit autre que la faute grave, bénéficiera d'une majoration de 30 % du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle il a droit.

19.4. L'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

NOTA

(1) Exemples de calcul :

- salarié comptant cinq ans d'ancienneté : 1/10 × 5 = 5/10 de mensualité ;

- salarié comptant quinze ans d'ancienneté : 2/10 × 15 = 30/10 de mensualité ;

- salarié comptant vingt-cinq ans d'ancienneté : 2/10 × 15 + 3/10 10 = 60/10 de mensualité.

ART. 20

20.1. La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à partir de 65 ans ou selon les conditions permettant la liquidation des droits aux avantages de vieillesse sans application d'un coefficient de minoration pour anticipation ne constitue, au regard des dispositions de la présente convention collective ni un licenciement ni une démission (1).

20.2. Lorsque l'employeur prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance de 3 mois.

Lorsque le salarié prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance conforme à la loi, sauf accord exprès entre l'employeur et le salarié, plus favorable pour ce dernier.

Il est précisé que le passage à la position retraite s'effectuera le 1 er jour du trimeste civil suivant l'expiration dudit délai.

La notification sera faite par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple du salarié remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant.

20.3. Quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la cessation du contrat, il est dû au salarié, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq années au jour de la cessation effective du contrat, une indemnité de départ à la retraite qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité fixée pour une durée d'ancienneté :

-de 1 à 15 ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;

-supérieure à 15 ans : à 1/10 de mensualité par année pour les quinze premières années et 2/10 de mensualité pour chaque année au-delà de 15 ans.

En cas d'ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 années et supérieure à 2 années, il est fait application de l'article L. 122.14.13 du code du travail, lequel dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122.9 du code du travail.

20.4. La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite est constituée par le salaire moyen des 3 derniers mois, y compris la quote-part de tous accessoires de salaire à périodicité plus longue que le mois, échus ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen de la dernière année ou encore par le salaire moyen des 5 dernières années, en retenant celle de ces 3 formules qui est la plus favorable au salarié.

L'ancienneté s'étend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article 10 ci-dessus.

L'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement tel qu'il découle de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'accord annexé, modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article 122.14.13 du code du travail (arrêté du 3 octobre 1989, art. 1er).

ART. 6

6.1. Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion. Elles s'engagent de ce fait :

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

-à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition de travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération ou l'octroi d'avantages sociaux ;

-à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

6.2. Droit syndical dans les entreprises

6.2.1. Les parties contractantes reconnaissent également l'existence du droit syndical dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendront à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et, plus particulièrement, de la dispersion des lieux de travail et du fait que ceux-ci sont situés chez les clients et non dans les locaux appartenant aux entreprises.

Cette reconnaissance s'applique :

-à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;

-à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

6.2.2. a) Collecte des cotisations et liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois, éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile sans préjudice de l'application de l'article L. 412-7 du code du travail qui dispose que la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise et de l'article L. 412-8 du code du travail qui dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

b) Libre affichage des communications syndicales, sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à la direction.

c) Mise à la disposition des syndicats ou des sections syndicales d'un local approprié à usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque section et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

d) Droit de réunion des adhérents du syndicat ou de la section syndicale de l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa *a*, sans préjudice de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

e) Attribution personnelle à chaque délégué d'un crédit d'heures payées à raison, par centrale syndicale et par entreprise ou établissement, de vingt heures par mois.

6.3. Les délégués syndicaux

6.3.1. A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement distinct est fixé comme suit :

-de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;

-de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;

-de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;

-de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;

-au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

Toutefois, par dérogation, les entreprises dont l'effectif total est inférieur à cinquante, mais supérieur à 25 salariés, peuvent avoir un délégué syndical par organisation syndicale représentative au plan national ou dans l'entreprise.

6.3.2. Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical bénéficie du crédit de 20 heures par mois stipulé au paragraphe 6.2.2 e ci-dessus. Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale et, à ce titre, bénéficiera d'un crédit supplémentaire de 10 heures par mois. En cas de désignation d'un délégué syndical dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 25 et 50 salariés, le crédit d'heures est fixé à 10 heures.

Conformément aux 2 premiers alinéas de l'article L. 412-12 du code du travail, dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés qui comportent au moins 2 établissements de 50 salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 412-20 du code du travail, le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 412-12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Lorsque le délégué syndical central est également délégué syndical d'établissement dans les entreprises de plus de 500 salariés, il dispose pour ces 2 mandats d'un crédit mensuel total de 30 heures, conformément aux dispositions de l'article 6.3.2, alinéa 2, ci-dessus.

6.3.3. Peuvent être délégués tous les salariés sous condition d'une ancienneté de 12 mois consécutifs ou non, cette condition d'ancienneté étant réduite à 4 mois en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

6.4. Participation aux commissions paritaires

et aux réunions statutaires des organisations syndicales

6.4.1. Au cas ou des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de 4 représentants salariés en moyenne par organisation syndicale, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

6.4.2. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés mandatés par leur organisation pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, égal au minimum à 8 jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés ; elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jours fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : 6 jours jusqu'à 1 000 salariés et 12 jours au-dessus de 1 000 salariés.

6.5. Absences non rémunérées

6.5.1. Au cas ou des salariés seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, même si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés.

6.5.2. Des autorisations d'absence seront également accordées aux travailleurs salariés et apprentis, âgés de moins de 25 ans, désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement des cadres et animateurs : ces travailleurs auront droit, sur leur demande, à une absence de 6 jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

6.6. Autres absences

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, conformément aux dispositions des articles L. 451.1 et suivants du code du travail.

ART. 7

La représentation du personnel par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est réglée par les articles L. 423-7, L. 423-8, R. 423-1, L. 433-4, L. 433-5, R. 433-1 du code du travail.

Dans tous les cas d'élection, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou l'établissement, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par l'affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat, d'éligibilité et de scrutin. Il devra, entre autres dispositions, fixer :

-le nombre de sièges à pourvoir ;

-la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;

-les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;

-les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;

-l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats ;

-les temps de présence et âge requis pour être électeur et éligible.

ART. 1

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre Ier du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4, 083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classée aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits de 1973).

1.2. En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux ou elles s'exercent et au personnel qu'elles emploient respectivement.

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART. 1er

1.1. La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er} du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise dans les entreprises dont l'activité a pour objet :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion :

- de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;

- du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;

- de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés.

- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques associés dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel.

Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements.

- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Elles assurent éventuellement les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

L'activité d'incinération des déchets ménagers est soumise à la clause de répartition prévue par l'accord du 4 novembre 1985 étendu et annexé à la présente convention.

1.2. En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux ou elles s'exercent et au personnel qu'elles emploient respectivement.

(1) Voir accord du 4 novembre 1985.

ART. 2

2.1. La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

2.2. Toutefois, les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

ART. 3

3.1. La présente convention est revisable à tout moment par accord des parties signataires.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans le délai des 30 jours francs qui suivent la date de la notification de la demande de révision.

3.2. Les dispositions du paragraphe 3.1 ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

ART. 4

4.1. La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

4.2. La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

ART. 46

46.1. Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois en vigueur sur l'hygiène et la sécurité du personnel ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail. Ils rechercheront les moyens les plus efficaces pour assurer la sécurité du personnel d'exploitation, notamment quand un agent travaille seul dans une chaufferie pendant plusieurs heures consécutives.

De même, les employeurs s'efforceront d'améliorer les conditions d'hygiène en mettant à la disposition des ouvriers, au poste de travail principal, un placard-vestiaire, un poste d'eau potable et, partout ou cela est possible, une installation de douches et un réfectoire.

46.2. La représentation du personnel dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est assurée conformément aux lois en vigueur. La liste nominative des membres du comité d'hygiène et de sécurité sera affichée dans les locaux affectés au travail.

46.3. La composition du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement sont celles définies par la réglementation en vigueur.

46.4. Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité.

ART. 47

L'ensemble des avantages découlant de la présente convention ne pourra, en aucun cas, conduire à réduction de l'ensemble des avantages de caractère permanent ou régulier, acquis à titre individuel, effectivement et globalement dans chaque entreprise.

ART. 48

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du livre I ^{er} du code du travail.

ART. 49

Les dispositions de la présente convention nationale entrent en vigueur le 1er mars 1979. A cette date sont abrogés la convention collective nationale du personnel ouvrier du 27 juin 1968, l'accord de mensualisation du personnel ouvrier du 22 décembre 1970, la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 27 juin 1968, modifiés et complétés par leurs différents avenants, et l'accord paritaire national portant réglementation des astreintes et permanences dans l'exploitation de chauffage du 10 février 1976.

ART. 31

31.1. Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail.

Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les trois jours qui suivent le début de l'absence. Le salarié devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absence devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les 24 heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical.

Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le salarié dans le cadre des dispositions énoncées par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, ses annexes et la décision du Conseil constitutionnel du 18 janvier 1978 et par la réglementation y afférente.

31.2. Si les nécessités du fonctionnement du service l'exigent, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du salarié dont l'indisponibilité se prolongera. L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de première maladie, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de travail fixée par le premier certificat médical, à condition que cette période d'incapacité ne dépasse pas six mois. Dans cette hypothèse, la salarié licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser soit douze mois après la fin de la maladie, soit la fin de l'exploitation pour laquelle il avait été engagé.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente de travail ne pourront être licenciés que dans les conditions prévues aux articles L. 122.32.1 et suivants du code du travail.

Le salarié bénéficiera de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement. En aucun cas, la procédure de licenciement ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein telle que fixée ci-après.

31.3. En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les salariés bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après.

a) Maladie et accident non professionnels :

-ancienneté dans l'entreprise de 1 à 5 ans au premier jour de l'arrêt de travail considéré : maintien du plein salaire et du droit au congé payé pendant 2 mois ;

-ancienneté dans l'entreprise supérieure à 5 ans au 1 er jour de l'arrêt de travail considéré : maintien du plein salaire et du droit au congé payé pendant 3 mois.

En aucun cas la garantie de ressources ne peut être inférieure à celle prévue par l'article 7 de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 ;

b) Accident de travail et maladie professionnelle :

-sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du livre IV du code de la sécurité sociale, et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415-1 ;

-le plein salaire est maintenu pendant 3 mois sans condition préalable d'ancienneté. Au-delà de 3 mois et jusqu'au terme de la troisième année, le salaire est maintenu à concurrence des 3/4 du dernier salaire d'activité, auquel seront appliquées les augmentations de salaire intervenant pendant ladite période. Le droit au congé payé est maintenu conformément aux dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de 12 mois. Par conséquent, il ne peut y avoir à l'intérieur d'une période quelconque de 12 mois une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt de travail a une durée supérieure à 12 mois ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de 12 mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée aux 2 ou 3 mois fixés, selon le cas, au paragraphe 31-3 a ci-dessus.

La garantie prévue pour l'accident de travail et la maladie professionnelle ne se confond pas avec celle définie pour la maladie ou l'accident non professionnels.

Le salaire maintenu est celui que le salarié aurait perçu s'il avait normalement occupé son poste, à l'exclusion des primes et indemnités représentatives de frais.

L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article 10 ci-dessus.

31.4. Le maintien du salaire à 100 % ou à 75 % prévu au paragraphe 3 ci-dessus s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 % est subrogé dans les droits du salarié au regard des organismes de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le salarié conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, modifié par l'article 1 er du décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle égale à la partie du salaire maintenu diminué des indemnités journalières payées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

ART. 32

32.1. Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

32.2. Après 1 an d'ancienneté, la femme en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée de 8 semaines, sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avérerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera au salarié.

La disposition du 1 er alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

32.3. A partir de la 16 e semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à 1/4 d'heure le matin et 1/4 d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés ni bloqués.

32.4. La suspension du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse ou en cas d'adoption et son éventuelle résiliation sont régis par les articles L. 122-25-2, L. 122-26, L. 122-27 du code du travail.

32.5. En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 2 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

ART. 33

33.1. Les agents qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles L. 122-18, L. 122-19 et R. 122-7 du code du travail :

a) Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté au sens de l'article 10 ci-dessus, ainsi que le temps du service national ;

b) Dans le cas ou il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et la forme prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'employeur sera tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale de 1 mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à 1 mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant 1 année à dater de sa libération, l'agent non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

33.2. Si un agent est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou rappelé au service national à un titre quelconque, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait ; il est seulement suspendu et l'agent reprendra son emploi à son retour. Si l'une ou l'autre des parties a un autre motif légitime de dénoncer le contrat, la procédure de licenciement ne pourra être engagée avant le retour du salarié concerné.

ART. 34

34.1. Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel pour :

-se marier : 6 jours ;

-assister au mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;

-assister au mariage d'un petit-enfant : 1 jour ;

-subir les tests prémilitaires : le temps nécessaire ;

-assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant : 3 jours ;

-assister aux obsèques de son père, de sa mère, d'un de ses beaux-parents : 3 jours ;

-assister aux obsèques de son frère ou de sa soeur : 1 jour ;

-assister aux obsèques d'un grand-parent ou d'un petit enfant : 1 jour ;

-assister aux obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour.

Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le personnel bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 3 jours.

Ces absences exceptionnelles n'emportent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

34.2. Des autorisations d'absence complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, pourront être accordées dans les cas ci-dessus énumérés. Des absences non rémunérées pourront être acceptées pour d'autres événements familiaux ou des démarches d'ordre administratif présentant un caractère impératif.

34.3. Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux salariés d'occuper la place qui leur revient dans les structures existantes ou à venir ayant un caractère social, civique ou politique, il est convenu que, dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise, ils puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées, sans rupture de leur contrat de travail. Il est bien entendu que chaque cas fera l'objet d'un accord particulier qui fixera les conditions d'absence.

Cet article 34.3 est applicable sans préjudice de l'application de l'article L. 122.24.1 du code du travail qui traite des absences pour participer à la campagne électorale des salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et de l'application de l'article L. 122.32.12 du code du travail qui traite des congés payés pour la création d'entreprise.

ART. 35

35.1. La durée et la rémunération du congé annuel payé sont déterminées en application des dispositions légales en vigueur. Le salarié bénéficie de 2 jours et demi ouvrables de congé par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence (1 er juin-31 mai).

La 5° semaine de congés payés pourra être accolée aux 4 premières au profit des salariés ayant des ascendants ou des descendants dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer, ainsi qu'aux étrangers, à l'exception des frontaliers. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront prendre leurs congés dans ces départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, ou dans leur pays d'origine.

35.2. En raison des exigences de la profession, la période pendant laquelle le congé peut être pris s'étend sur l'année entière sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives au fractionnement. La période des congés pouvant être pris en dehors de la période normale définie par la loi fera l'objet de négociations entre les employeurs et les salariés.

35.3. L'indemnité afférente au congé est calculée selon les dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail. Pour l'application de la règle du 1/10 (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie du travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise du congé (par exemple, gratifications, primes de fin d'année...) et de celles qui sont représentatives de frais professionnels non engagés pendant le congé annuel (par exemple, primes de panier, de salissures...).

35.4. En cas de résiliation (licenciement ou démission) du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions des articles L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail.

35.5. Tout rappel d'un agent pendant son congé, et après acceptation de celui-ci, donnera lieu à une compensation représentant les frais occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires, soit d'une indemnité forfaitaire égale à 3 indemnités journalières du congé principal. Les rappels pendant le congé annuel doivent avoir un caractère tout à fait exceptionnel.

ART. 36

36.1. Les congés supplémentaires légaux des mères de famille et des jeunes seront attribués dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

36.2. Congés supplémentaires pour ancienneté :

- le personnel bénéficie des suppléments de congé suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;

- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;

- après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.

Ces jours de congés supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront donner lieu au supplément de congé prévu en cas de fractionnement. En aucun cas, leur non-utilisation n'ouvre droit à l'indemnité compensatrice, sauf les cas prévus à l'alinéa 4 de l'article 35.

ART. 37

Au moment du départ en congé principal, il est attribué au personnel régi par la présente convention collective une prime de vacances, distincte de l'indemnité de congés payés, dont le montant est égal à 25 % de l'indemnité totale.

ART. 38

38.1. Le personnel bénéficiera, sans diminution de sa rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1er Janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, le 1er novembre, le 11 Novembre et Noël.

38.2. Cette liste pourra être complétée par des accords régionaux ou d'entreprise pour tenir compte des circonstances ou usages locaux ou des avantages acquis.

38.3. Le 1er Mai est un jour férié et chômé. Pour le personnel saisonnier engagé pour la saison de chauffe, le 1er Mai donnera lieu à indemnisation, même si le contrat à durée déterminée a pris fin avant le 1er Mai.

38.4. Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes I, II.1 et II.2 tels que définis à l'annexe n° 1, tout jour férié mentionné à l'article 38.1 qui a été travaillé donnera lieu à un repos compensateur payé.

Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes II.1 et II.2, tout jour férié mentionné à l'article 38.1 qui a coïncidé avec le jour de repos hebdomadaire du salarié donnera lieu à un repos compensateur payé.

S'il y a plusieurs jours successifs de repos, cette disposition s'appliquera indifféremment à l'un quelconque de ces jours.

Le jour de repos payé sera pris en accord entre le salarié et l'employeur, soit dans le courant de la semaine suivante, soit après les travaux de fin de saison de chauffe, soit en tout état de cause incorporé au congé annuel payé.

ART. 39

39.1. Les employeurs souscriront auprès d'une caisse de prévoyance, en faveur de leur personnel, à un régime garantissant ceux-ci contre les gros risques, notamment : longue maladie, chirurgie, invalidité, décès.

La contribution salariale ne pourra excéder 40 % de la cotisation totale.

Lors de l'adhésion, ou en cas de changement de caisse ou de modification du régime, le comité d'entreprise sera consulté, ou les délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

39.2. Dans le cas de création d'entreprise, l'employeur est tenu de souscrire le régime de prévoyance dans un délai de 3 mois mais avec l'effet au jour de la création.

ART. 40

40.1. Les employeurs sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire de leur choix. Lors de l'adhésion ou en cas de changement de caisse, le comité d'entreprise sera consulté, ou les délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

Le taux et la répartition de la cotisation au régime obligatoire sont ceux du régime auquel on adhère ; la répartition est, en principe, de 60 % et 40 %.

40.2. En cas d'adhésion à un régime complémentaire facultatif, le taux et la répartition de la cotisation feront l'objet d'un accord entre la direction et le personnel.

ART. 41

41.1. Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente du personnel régi par la présente convention.

41.2. Le personnel pourra utiliser son droit au congé de formation suivant les dispositions de l'article L. 930-1 du code du travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

41.3. Les employeurs assureront la formation professionnelle des jeunes travailleurs visés à l'article 24-1 ci-dessus sans pour autant faire obstacle à l'exercice du droit au congé de formation qui leur est ouvert dans les conditions prévues aux articles L. 930-2 et L. 930-7 et suivants du code du travail. Dans ce dernier cas, la rémunération sera maintenue au stagiaire pendant 100 heures par an.

41.4. Le personnel participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant 160 heures par an.

41.5. Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, dans les entreprises employant au moins 200 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.

ART. 42

42.1. Objectif

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur, ou un ou plusieurs titres homologués d'enseignement technologique, figurant sur une liste établie par arrêté.

42.2. Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle

des jeunes dans l'entreprise

L'insertion professionnelle des jeunes est reconnue comme une action prioritaire dans la branche.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit.

Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations de travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants de formation.

42.3. Contrat d'apprentissage

Les modalités d'embauche ainsi que l'exécution des contrats d'apprentissage sont régies par les dispositions législatives et réglementaires.

Les jeunes concernés doivent bénéficier d'une formation respectant strictement le nombre d'heures prévues par la réglementation ainsi que les référentiels des diplômes ou titres homologués.

Le travail confié au jeune doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité du contrat d'apprentissage, l'intéressé bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

42.4. Rémunération

Le salaire des apprentis est fixé comme ci-après conformément aux dispositions légales :

année du contrat	salaire minimum en % du Smic		salaire minimum en % du Smic ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (1)
	Apprenti de moins de 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et plus
1er	25	41	53
2e	37	49	61
3e	53	65	79
(1) Si le salaire minimum conventionnel de l'emploi est plus favorable que le Smic.			

42.5. Le maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et assurant la fonction de tuteur est dénommée " maître d'apprentissage ". Celle-ci doit être majeure et offrir toutes les garanties de moralité.

La mission du maître d'apprentissage est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que le jeune acquière dans l'entreprise les compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre préparé.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des jeunes en contrat d'apprentissage placés sous sa responsabilité. Il reçoit, si nécessaire, une formation spécifique, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation du jeune dans l'entreprise.

Les dépenses liées à cette formation sont imputables soit sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, soit sur tout autre dispositif existant.

Les entreprises devront valoriser le rôle du maître d'apprentissage et prendront ce rôle en considération.

42.6. Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage

Les entreprises favoriseront l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Après avoir obtenu le diplôme ou le titre préparé, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat. Les employeurs ont faculté d'embaucher les jeunes qui, à défaut d'avoir obtenu le diplôme, ont fait preuve, pendant la durée de leur apprentissage, d'aptitudes professionnelles suffisantes.

La durée du contrat d'apprentissage dans l'entreprise est prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

Les entreprises devront définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes par la voie de l'apprentissage et assureront le suivi annuel de l'application de cette politique avec les mêmes instances.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) fera le point chaque année sur le développement de l'apprentissage.

ART. 43

43.1. Durée du travail :

a) La durée hebdomadaire du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

b) Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II. 2 et des services généraux et administratifs, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

-au 1 er juillet 1982 : 40 heures ;

-au 1 er octobre 1982 : 39 heures ;

Pour les personnels d'exploitation du groupe II. 1, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

-au 1 er juillet 1982 : 38 heures ;

-au 1 er janvier 1983 : 37 heures ;

c) Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II. 2 et des services généraux et administratifs :

-la réduction de la durée du travail jusqu'à 40 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral ;

-la réduction de 40 heures à 39 heures sera effectuée avec maintien de 66 % du salaire afférent à cette réduction.

Toutefois, les personnes qui travaillaient 40 heures avant le 1 er janvier 1981 conserveront l'intégralité du salaire afférent à cette réduction.

Pour le personnel d'exploitation du groupe II. 1 :

-la réduction de la durée du travail jusqu'à 39 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral ;

-les réductions ultérieures seront effectuées avec maintien du salaire égal à :

-80 % du salaire afférent à la réduction de 39 à 38 heures ;

-70 % du salaire afférent à la réduction de 38 à 37 heures ;

Toutefois, les compensations pécuniaires de la réduction du temps de travail ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération effective mais s'imputeront simultanément ou a postériori sur les augmentations de salaires réels appliquées dans les entreprises.

d) Au cas où des heures de travail seraient effectuées au-delà de l'horaire légal, il en sera tenu un compte récapitulatif par salarié, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982 puis par année civile. Les heures de récupération prévues à l'article 43.3. a et 43.3. b (3°) n'entreront pas dans ce compte.

Au-delà d'un total de 60 heures pour la période allant du 1 er juillet 1982 au 31 décembre 1982, puis de 80 heures pour l'année 1983, ces heures supplémentaires seront obligatoirement compensées par un même nombre d'heures de repos non payées, la déduction s'opérant au taux de l'heure normale. Ces heures de repos sont prises par accord entre le salarié et l'employeur.

Le comité d'entreprise sera annuellement informé sur l'utilisation de ces 60 ou 80 heures.

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application :

-du décret n° 82-101 du 27 janvier 1982 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ainsi que du 1er alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail relatif aux heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent. Les 60 puis 80 heures visées ci-dessus sont imputables sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ;

-de l'article 4 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et du décret n° 82-195 du 26 février 1982, concernant les horaires individualisés ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires individualisés n'entreront pas dans le compte des 60 heures puis 80 heures, visé ci-dessus ;

-de l'article 9 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, concernant la modulation ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires modulés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus.

e) L'indemnisation afférente aux heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur légal est versée conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Son montant doit figurer distinctement sur le bulletin de paye.

43.2. Organisation générale du travail :

a) L'organisation générale du travail est fonction des nécessités de la profession et tient compte des facultés de dérogation particulières prévues par la réglementation en vigueur. Les dérogations susvisées s'appliquent au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n° 1 ;

b) Pendant le temps de travail le personnel d'exploitation est autorisé à faire une pause de quinze minutes pour le casse-croûte. Cette pause sera payée comme temps de travail. L'ouvrier ou l'agent effectuera cette pause sans abandonner son poste de travail afin d'assurer la continuité de la surveillance et les responsabilités qui en découlent, sauf dans les cas ou le remplacement est possible.

43.3. Permanences, services :

Les obligations contractuelles spécifiques à la profession impliquent que les entreprises puissent assurer un service permanent. C'est pourquoi différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité et la capacité d'intervention d'urgence des personnels nécessaires. En tout état de cause, ces différentes formules seront organisées en respectant les règles de sécurité mentionnées à l'article 46, ainsi que l'ensemble des dispositions légales relatives à l'organisation du travail.

Pendant les diverses périodes décrites ci-dessous, le technicien devra à tout moment pouvoir faire appel à un responsable hiérarchique dans les situations exceptionnelles.

Il convient de distinguer les 3 types de modalités définies ci-après :

1. La permanence.

2. Les services d'intervention d'urgence (astreinte).

3. Les interventions spécifiques (astreinte).

1. La permanence

La permanence vise à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise Elle s'effectue sur le lieu de travail. Le travail posté (groupes 2.1 et 2.2) n'entre pas dans le cadre de cette disposition.

Le travail du personnel de permanence est défini par sa nature et son champ géographique. Il peut différer de son travail habituel tout en restant dans le limite des compétences de celui-ci et comprend, entre autres, les interventions urgentes.

Les heures dites de permanence sont comprises dans la durée hebdomadaire contractuelle du travail du salarié dont l'horaire peut être aménagé, à la fois sur la journée et la semaine dans le respect de la législation en vigueur. Les heures effectuées en dépassement le la durée hebdomadaire contractuelle du travail donneront lieu à récupération heure par heure. En cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail, les majorations légales et conventionnelles au titre des heures supplémentaires seront payées.

L'organisation des permanences devra tenir compte du nombre de jours normalement travaillées dans l'entreprise et du nombre de jours de repos normalement attribués. Ces jours de repos seront situés avant ou après la permanence, en accord avec le salarié.

Au cas ou des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50 % du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 % se substituant dans ce cas à celle de 15 % applicable aux heures de travail exceptionnelles.

2. Les services d'intervention d'urgence (SIU)

Par services d'intervention d'urgence, on entend les formes de disponibilité du personnel qualifié appelé à répondre en dehors des heures de travail aux appels de dépannage, dont l'urgence réclame une intervention spécifique immédiate. Etant donné l'évolution rapide des techniques de communication, les entreprises devront s'efforcer de réduire la gêne dans la vie familiale en utilisant les moyens de télétransmission qui permettent une communication la plus autonome possible. Selon les moyens mis en oeuvre et l'organisation de l'entreprise, on distingue trois formes de services d'intervention d'urgence.

2.1. Le service d'intervention d'urgence à domicile (SIUD)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service peut être joint à son domicile ou en un lieu convenu, par une ligne téléphonique éventuellement associée à un enregistreur de messages.

2.2. Le service d'intervention d'urgence programme (SIUP)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié doit joindre l'entreprise, ou pouvoir être joint par elle, pendant la durée du service d'intervention d'urgence programmé. Les appels se feront seulement à des heures déterminées, séparées par un intervalle de temps de 3 heures au minimum le jour et de 8 heures au minimum la nuit.

2.3. Le service sous télétransmission (STT)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service dispose d'un ou plusieurs systèmes de télétransmission lui permettant de recevoir un message urgent. Il peut être équipé entre autres :

-du système Eurosignal à trasmission d'appel ;

-du système type Alphapage ou équivalent à transmission de message ;

-du système Radio téléphone portable

Cette formule laisse au salarié une certaine latitude de déplacement en dehors des interventions urgentes.

3. Les interventions spécifiques

3.1. Le service de télégestion (STG)

Dans ce mode opératoire, le salarié de service dispose d'un terminal informatique portable (Minitel ou micro-ordinateur) lui permettant de recevoir des informations, de faire des contrôles, d'agir sur certains paramètres à distance pour corriger ou modifier l'état de fonctionnement d'un équipement spécifique, afin de garantir et assurer la continuité du service.

Du fait du processus, cette forme d'organisation n'impose pas de présence à domicile. Il n'y a pas de déplacement, sauf exception. L'intervention d'urgence n'aura lieu que si le dépannage à distance n'est pas possible.

3.2. Service d'intervention d'urgence en site industriel (SUSI)

L'organisation de la prestation en site industriel implique des formes spécifiques, adaptées à l'activité du client.

Dans ce cas, l'intervention d'urgence est intégrée à l'organisation du travail du client sur le site. Compte tenu des différents cas de figure, il n'est pas possible de définir un mode d'intervention standard.

Ces formes d'intervention seront définies au niveau de l'entreprise. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, et le CHSCT seront consultés.

4. Champ de l'intervention et temps passé en intervention

Pour les formes de services visées aux alinéas ci-dessus, le champ d'intervention du personnel de service est limité aux interventions urgentes de dépannages nécessaires au maintien en fonctionnement des installations ou à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat, afin d'assurer la sécurité des personnes et des matériels.

Sont exclus les travaux neufs, de modification d'installations ou d'entretien programmé.

Le temps passé en intervention, y compris déplacement aller et retour :

-est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations légales et conventionnelles et sera récupéré à temps égal ;

-cependant, lorsque l'intervention aura eu lieu l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38.1 de la convention collective, cette récupération donnera lieu en sus au versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

Au cas ou des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50 % du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 % se substituant dans ce cas à celle de 15 % applicable aux heures de travail exceptionnelles.

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse trois heures comprises entre 21 heures et 5 heures, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail.

5. Dispositions concernant le personnel assujetti au service d'intervention d'urgence

a) Compétences professionnelles :

Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous-critères classants (technicité, sécurité/ réglementation, autonomie/ initiative) tels que définis à l'avenant 26 de la convention collective Ouvriers/ ETAM ;

b) Disposition spécifique :

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

6. Rémunération

a) Durée :

La durée du SIU ne devra pas être supérieure à 7 jours consécutifs ou non (y compris les jours fériés habituels) dans une période de 4 semaines, et ne devra pas comporter plus de 1 dimanche.

Les dérogations à cette périodicité pour des raisons techniques ou structurelles feront l'objet de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, assorties des compensations qui en résulteraient.

b) Décompte :

-1 jour, soit 24 heures consécutives, équivaut à une unité de base (UB).

Du lundi au samedi inclus : chaque jour donne droit à 1 unité de base (UB).

Le dimanche ou les jours fériés donnent droit à 2 unités de base (UB).

Une compensation complémentaire de récupération est accordée dans les conditions suivantes :

-pour la période du lundi au vendredi inclus : 1 unité de repos (UR) ;

-le samedi : 1 unité de repos (UR) ;

-le dimanche ou les jours fériés : 2 unités de repos (UR).

Ainsi, par exemple, sept jours consécutifs sans jour férié de SIU égalent 8 UB plus 4 UR.

La somme de 8 UR équivaut à 1 jour de récupération (8 heures).

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est fixée en annexe. Cette valeur est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratiquée selon la grille ci-après :

-SIUD (coefficient 1,1) ;

-SIUP (coefficient 0,5) ;

-STT (coefficient 1) ;

-STG (coefficient 1 plus 0,20 [forfait d'intervention]).

La récupératon des unités de repos est la règle. Il en sera tenu compte dans le plan de charge. Les entreprises s'efforceront de ne pas accumuler un solde de récupération trop important. Toutefois, en accord avec le salarié, il pourra être dérogé à la récupération pour tenir compte des spécifités propres à certaines situations. La compensation donnera alors lieu à paiement pour un nombre d'heures équivalent. Les modalités de la récupération ou de la compensation seront définies au sein des entreprises avec les organisations du personnel.

43.4. Travail des femmes et des jeunes :

La durée et l'organisation du travail seront définies conformément à la réglementation en vigueur.

43.5. Titre d'habilitation

En dehors des horaires collectifs de l'entreprise, les personnels d'exploitation devront, pour intervenir au titre du service d'intervention d'urgence, ou au titre du service d'intervention programmée, être titulaires du titre d'habilitation.

Ce titre, établi sans préjudice des dispositions du code du travail en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, sera délivré dans les conditions qu'il prévoit.

43.6. Contenu du titre d'habilitation

Le contenu du titre d'habilitation est le suivant :

Nature des interventions

Les interventions effectuées par les personnels d'exploitation ont pour objet de répondre à 3 formes d'exigences :

-exigences de sécurité (personnes et biens/ mesures conservatoires) ;

-exigences techniques liées à la réglementation (opérations d'acquittement/ mesures/ analyses) ;

-exigences contractuelles spécifiques à l'activité du client (arrêts/ mises en route d'installations relevant de procédés industriels).

Périmètre des interventions

Ces interventions se situent dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise :

-le résidentiel ;

-le tertiaire ;

-les centres commerciaux, culturels, hospitaliers, sportifs ;

-l'industrie, etc.

Elles couvrent toutes les exigences précédemment citées et sont :

-soit déclenchées sur appel (personnes et/ ou équipement) ;

-soit organisées en passages obligés (piscines, chaufferies HP, etc.).

Personnels autorisés à intervenir

Pour être autorisés à intervenir, les techniciens devront :

-être salariés de l'entreprise ;

-être reconnus médicalement aptes ;

-avoir les compétences professionnelles reconnues par la hiérarchie pour ces interventions ;

-avoir une expérience de 6 mois dans nos métiers et de 1 mois à l'issue de la période d'essai dans l'entreprise ;

-avoir la connaissance des installations, ainsi que des risques associés ;

-être titulaire de la présente habilitation, de l'habilitation électrique appropriée (au minimum BR) et, si nécessaire :

-de l'habilitation Habiligaz ;

-de toute autre autorisation spécifique (vapeur, autocontrôles, etc.).

Mesures de sécurité

Dans toutes ses actions, le titulaire doit veiller à sa sécurité propre et à celle d'autrui, ainsi qu'à celle des biens confiés et prendre toutes dispositions pour les préserver en cas de risque prévisible ou de danger immédiat (1).

A cet effet, le port des équipements de protection individuelle attachés aux tâches à effectuer est obligatoire (*cf.* volet nature des interventions).

Toute intervention doit être réalisée dans le strict respect des consignes de sécurité en vigueur. Ainsi, certaines interventions ne pourront être assurées et notamment : interventions en hauteur non sécurisées, accès aux toitures et aux terrasses non sécurisées, interventions en cas de menaces d'agression, etc.

Par ailleurs, certaines interventions ne peuvent être réalisées par une seule personne : interventions en milieu confiné ou insalubre, utilisation de nacelles, ainsi que toutes autres interventions assujetties à des restrictions réglementaires.

Emargements

Employeur :

Raison sociale :

Etablissement :

Réprésenté par :

dûment mandaté

Titulaire :

Nom et prénom :

Qualification :

Affectation :

Délivré à :

Le

Employeur

(cachet et signature)

Titulaire

(signature)

*43. 7. Le service d'interventions programmées

Le service d'interventions programmées a pour objet de répondre à des contraintes qui s'imposent à la profession, en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement, du fait de dispositions réglementaires ou contractuelles. Ces interventions programmées, sur les installations ou les équipements concernés, qui résultent de ces contraintes ont donc un caractère obligatoire.

A ce titre :

-sont incluses dans ce service-qui se distingue de la permanence, du service d'intervention d'urgence et des interventions spécifiques-des obligations réglementaires telles par exemple :

-des opérations d'acquittement de systèmes de gestion permettant d'assurer, en sécurité, le fonctionnement d'installations en continu ;

-des opérations de contrôles par analyses physico-chimique ou par relevés de mesures en vue de satisfaire à des critères relatifs à l'hygiène ou à la protection de l'environnement ;

-des prestations de vérifications, des tests, et le cas échéant ;

-des actions préventives ou correctives consécutives à celles-ci sur des équipements concourant à l'hygiène, à la sécurité ou à la protection de l'environnement ;

-sont expressément exclus : la maintenance programmée dès lors qu'elle ne répond pas à un objectif en rapport avec la réglementation, les modifications d'installations et les travaux neufs.

La périodicité de ces interventions programmées, qui dépend de la configuration des installations ou des équipements, implique qu'elles soient assurées, en raison d'impératifs technologiques, dans et en dehors de l'horaire collectif de l'entreprise.

Interventions programmées pendant la période d'astreinte

Le week-end et les jours fériés, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre une organisation du travail adaptée, ceci pour répondre à ces interventions réglementaires à fréquence programmée.

Par exception, le week-end et les jours fériés les entreprises pourront, après consultation des instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière, intégrer dans les périodes d'astreinte des interventions programmées de même nature compatibles avec celles susceptibles d'être exercées dans le cadre des interventions urgentes de dépannage. Toutefois, le temps consacré à ces interventions programmées, intégrées dans la période d'astreinte, ne devra pas excéder, en moyenne, sur chaque période d'astreinte, 2 heures par tranche de 24 heures et par salarié, temps de trajet inclus, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail (art. L. 212-1 du code du travail et textes s'y rapportant).

Rémunération des interventions programmé

pendant la période d'astreinte

Le temps consacré à ces interventions programmées pendant la période d'astreinte, y compris les temps de trajet, est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, assorti d'une indemnisation spécifique de 50 % exclusive de toute autre majoration. Le taux de cette indemnisation sera réexaminé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle relative aux primes et indemnités.

Ladite indemnisation est soit récupérée en temps, soit rémunérée.

Le temps passé ouvre droit à une récupération non rémunérée, égale à la durée de l'intervention y compris le temps de trajet.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les modalités de rémunération du service d'intervention d'urgence. * (1)

> **NOTA**
> (1) Sous-article 43.7 ajouté par l'accord du 18 mai 2005, non étendu.

ART. 44

44.1. Les employeurs pourront employer du personnel fourni par les entreprises de travail temporaire, mais seulement dans les cas prévus à l'article L. 124-2 du code du travail et pour la durée indiquée à l'article L. 124-3.

44.2. Pendant la durée de leur mission, les travailleurs temporaires seront régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, par les dispositions de la présente convention, conformément aux termes de l'article L. 124-7 du code du travail.

ART. 45

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel travaillant à temps partiel sont régies par les dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 1er août 2025 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles

ART.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 1er

Cet accord annule et remplace l'accord du 18 juillet 2025 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles.

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent et fixent les montants des primes et indemnités comme ci-après :

Primes et indemnités	Montants applicables au 1er juillet
Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6	4,17 €
Indemnité de panier (art. 25.2) taux plein	6,85 €
Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43 VI b	23,45 €
Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b	1,26 €
Indemnité compensatrice de transport (art. 25.7)	1,68 €
Indemnité de grands déplacements (art. 29)	12,3 €

ART. 3

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2025.

ART. 4

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 3

Avenant : Avenant 16 du 28 janvier 1991 relatif à la classification nationale

Source officielle Légifrance

ART.

Les parties signataires conviennent de la nécessité d'une actualisation des classifications applicables depuis février 1979 aux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Le présent accord a pour objet :

- de prendre en considération les évolutions techniques de nos métiers et de valoriser ainsi la profession par la reconnaissance des capacités et de la technicité de ses collaborateurs ;

- de clarifier la structure des classifications par la réduction du nombre de catégories ;

- de favoriser le déroulement de carrière des salariés, ce qui suppose notamment une prise en compte accrue par la profession et par les entreprises des impératifs de formation, initiale et continue ;

- de procéder à une revalorisation des salaires minimaux dans le cadre d'une nouvelle classification.

ART. 6

L'article 21-1-b de la convention précitée est modifié comme suit :

21-1-b) Pour tenir compte de l'évolution des modes de rémunération, une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie est instituée. Celle-ci est définie comme ci-après dans le cadre de l'année civile.

La valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ne peut être inférieure au résultat de l'application de la formule suivante :

[P (K-200) + B] X 12,3

dans laquelle :

-P = valeur du point ;

-K = coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification ;

-B = base de référence au coefficient 200 ;

-P (K-200) + B correspond au salaire mensuel minimum.

En fin d'année civile, la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié sera comparée avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année considérée. Le montant de la rémunération annuelle réelle intègre tous les éléments de la rémunération effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile, qu'ils soient à périodicité mensuelle ou non et définis comme ci-dessous.

A ce titre sont notamment inclus : le salaire mensuel, la prime de vacances, les gratifications ou mois supplémentaires, et tous les autres éléments faisant partie de la rémunération y compris les avantages en nature, à l'exclusion des primes et indemnités conventionnelles, relatives à des contraintes ou sujétions particulières, ex. : indemnités d'astreinte, indemnité de panier, indemnité pour travaux salissants, primes d'incommodité, prime de quart, heures supplémentaires, etc.

Il est à noter que le fait que la rémunération annuelle réelle à comparer avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie intègre tous les éléments de rémunération perçus par le salarié et tels que définis ci-avant, ne doit en aucun cas être considéré comme une possibilité pour les entreprises de freiner l'évolution générale des salaires et des éléments connexes de rémunération issus des statuts existants dans les entreprises en alignant progressivement l'ensemble formé par le salaire de base et ces éléments connexes de rémunération sur la rémunération minimale professionnelle garantie.

Les indemnités compensatrices de congés payés, de licenciement, de départ ou de mise à la retraite, la prime d'ancienneté conventionnelle telle qu'elle résulte de l'application de l'article 26 de la convention collective, ainsi que les sommes allouées à titre de remboursement de frais, de la participation et de l'intéressement légaux ne sont pas reprises dans la rémunération annuelle réelle brute.

Après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au salarié et sa situation sera régularisée au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Si le salarié n'a pas exercé son activité chez un même employeur pendant une année civile complète ou s'il a été absent, ces absences n'ayant pas fait l'objet d'une rémunération complète de l'employeur, la comparaison sera effectué *pro rata temporis* pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même si le salarié a été promu en cours d'année civile à un coefficient supérieur, cette comparaison sera effectuée *prorata temporis* pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Il appartiendra à chaque employeur de s'assurer que le résultat de la division de la rémunération annuelle réelle brute par 12,30 ne soit pas inférieur au salaire annuel mensuel minimum résultant de l'application de la formule suivante :

P (K-200) + B

La commission paritaire nationale se réunira chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des 2 parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante. Elle se réunira également une seconde fois avant le 30 avril pour étudier le taux des primes et indemnités fixées par ailleurs par la convention collective.

Les négociations prévues à l'article L. 132-12 du code du travail seront organisées conformément aux dispositions de cet article (1) Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1991 et pour l'horaire légal :

Coefficient 215 : 71 000 F

Coefficient 220 : 71 920 F

Coefficient 230 : 74 550 F

Coefficient 240 : 77 170 F

Coefficient 250 : 79 790 F

Coefficient 260 : 82 420 F

Coefficient 270 : 85 040 F

Coefficient 290 : 90 290 F

Coefficient 300 : 92 920 F

Coefficient 310 : 95 540 F

Coefficient 330 : 100 790 F

Coefficient 350 : 106 040 F

Coefficient 370 : 111 300 F

Coefficient 400 : 119 100 F

La valeur du point attachée aux nouvelles dispositions de l'article 21-1-b de la convention collective ainsi que la valeur de la base de référence au coefficient 200 sont fixés pour l'année civile 1991 à :

Valeur du point P = 21 F

Base référence B = 5 285 F

Il est par ailleurs convenu que la politique de revalorisation des métiers et des salaires de la profession sera poursuivie lors de négociations salariales à venir et notamment par un réajustement de 1 % de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour 1992, indépendamment de l'augmentation générale qui sera décidée pour cette même année (2)

Tous les articles de la convention collective ouvriers/ ETAM ou sont repris en valeurs absolues les coefficients hiérarchiques et les valeurs du point se trouvent modifiés d'office de façon induite et remplacés par les nouvelles valeurs contenues dans le présent accord.

Les autres articles de la convention collective ouvriers/ ETAM susceptibles d'être modifiés par le présent accord seront examinés en commission paritaire au plus tard d'ici à fin 1991.

Mise en application

Le présent avenant prend effet en ce qui concerne la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1991.

L'application de la nouvelle classification sera mise en place quant à elle au plus tard le 1 er octobre 1991.

NOTA
(1) Les dispositions précédentes incluses dans le texte de la convention collective.

(2) Les dispositions précédentes reprises dans l'annexe IV.

ART. 5

5.1. La présente grille de classification doit permettre une réelle promotion des salariés des entreprises de la profession et notamment de développer leurs possibilités d'acquérir de bonnes connaissances professionnelles et d'accéder à une haute technicité.

5.2. La formation professionnelle et continue est un droit reconnu pour tous les salariés. Elle doit être développée pour répondre aux besoins des salariés, des entreprises et aux évolutions technologiques. Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte de cette orientation afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation générale ou qualifiante.

5.3. Dans l'intérêt des salariés et des entreprises, la pratique des entretiens individuels, liés aux évolutions de carrière sera développée au sein de la profession. En ce sens, il est recommandé la mise en place d'un examen régulier de la situation professionnelle des salariés par l'employeur à l'issue de la période d'adaptation ou, au plus tard, 1 an après l'entrée du salarié dans l'entreprise, puis tous les 2 ans avec communication au salarié des conclusions.

5.4. Lorsqu'un salarié est amené à occuper, de manière fréquente ou prolongée, un poste de qualification supérieure, cette qualification lui sera reconnue et attribuée.

ART. 4

Les jeunes diplômés au sortir de l'école ou les salariés sans expérience des métiers de la profession seront embauchés aux coefficients immédiatement inférieurs à ceux indiqués à l'article 3. Ils devront obligatoirement accéder aux qualifications définies ci-dessus ou à une qualification supérieure dans un délai qui ne pourra excéder :

- 3 mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau 5 (éducation nationale) ;

- 9 mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau 4 (éducation nationale) ;

- 12 mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau 3 (éducation nationale).

Les employeurs devront préciser dans la lettre d'embauche ou le contrat de travail l'existence et la durée de cette période d'adaptation.

ART. 3

La prise en compte des diplômes professionnels techniques administratifs ou de gestion relatifs à la gestion d'équipements thermiques et de climatisation, à ses métiers et à ses activités connexes, se rapportant à l'emploi occupé, s'effectuera selon les modalités suivantes :

Les salariés titulaires d'un certificat d'aptitude professionnelle, d'un certificat de formation professionnelle des adultes délivré par l'AFPA ou d'un diplôme équivalent (niveau V de l'éducation nationale) seront classés en niveau 2, coefficient 230. Toutefois, ils seront, au plus tard un an après l'issue de la période d'adaptation visée à l'article 4 et en fonction de leurs aptitudes, classés au niveau 2, coefficient 240 ;

Les salariés titulaires d'un brevet d'études professionnelles ou d'un diplôme équivalent seront classés au niveau 2, coefficient 250 ;

Les salariés titulaires du baccalauréat professionnel seront classés au niveau 2, coefficient 270 ;

Les salariés titulaires des diplômes suivants : baccalauréat de technicien, brevet de technicien seront classés au niveau 3, coefficient 290 ;

Les titulaires du brevet professionnel seront classés au niveau 3, coefficient 310 ;

Les salariés titulaires d'un BTS ou d'un DUT seront classés au niveau 4, coefficient 370.

ART. 2

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux niveaux et positions sont les suivants (voir tableau page suivante).

NIVEAU : 1

Position : 1

Coefficient : 215

Position : 2

Coefficient : 220

NIVEAU : 2

Position : 1

Coefficient : 230

Position : 2

Coefficient : 240

Position : 3

Coefficient : 250

Position : 4

Coefficient : 260

Position : 5

Coefficient : 270

NIVEAU : 3

Position : 1

Coefficient : 290

Position : 2

Coefficient : 300

Position : 3

Coefficient : 310

Position : 4

Coefficient : 330

Position : 5

Coefficient : 350

NIVEAU : 4

Position : 1

Coefficient : 370

Position : 2

Coefficient : 400

Les agents de maîtrise sont les salariés dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 290.

ART. 1er

La grille de classifications des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique comporte quatre niveaux d'emplois définis par les critères suivants :

- technicité, diplômes ou connaissances équivalentes, expérience ;

- responsabilités et contenu de l'activité ;

- initiatives et autonomie.

ART. 7

Classification

SNEC Niveau : 1

SNEC Position : 1

Niveau éducation nationale : VI

Technicité diplômes (ou connaissances équivalentes), expérience :

Sans connaissances particulières.

Responsabilités : Exécution de travaux élémentaires à partir de directives précises.

Initiatives : Réduites. Contrôle régulier.

Coefficient : 215

Technique exploitation : Agent d'exécution 1er échelon.

Services généraux : Agent d'exécution 1er échelon.

SNEC Niveau : 1

SNEC Position : 2

Niveau éducation nationale : VI

Technicité diplômes (ou connaissances équivalentes), expérience :

Sans connaissances particulières.

Responsabilités : Exécution de travaux élémentaires à partir de directives précises.

Initiatives : Réduites. Contrôle régulier.

Coefficient : 220

Technique exploitation : Agent d'exécution 2e échelon.

Services généraux : Agent d'exécution 2e échelon.

En cas d'embauche de salariés débutants dans la profession, ceux-ci devront obligatoirement accéder, au minimum, aux qualifications définies par la présente convention collective ouvriers- ETAM dans un délai qui ne pourra excéder, période d'essai incluse, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise :

-trois mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau V (éducation nationale) ;

-neuf mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau IV (éducation nationale) ;

-douze mois pour les titulaires d'un diplôme de niveau III (éducation nationale).

Il s'agit de délais de travail effectif au poste considéré.

Cette disposition ne remet pas en cause les modalités d'application de la période d'essai telles que définies à l'article 11.

Ces dispositions sont prises afin de favoriser l'adaptation et l'intégration en milieu professionnel au sein de la profession des salariés débutants.

ART. 7 Classification

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 1

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÈ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Certificat d'aptitude professionnelle.

Certificat de formation professionnel des adultes 1er degré de la spécialité.

RESPONSABILITÉS :

Exécution de travaux sans difficultés particuliÉres à partir de directives simples.

INITIATIVES :

Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité.

Contrôles fréquents.

COEFFICIENT : 230

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance 1er échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Employé administratif/Employé commercial 1er échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent des services généraux 1er échelon.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 2

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Certificat d'aptitude professionnelle.

Certificat de formation professionnel des adultes 1er degré de la spécialité.

RESPONSABILITÉS :

Exécution de travaux sans difficultés particuliÉres à partir de directives simples.

INITIATIVES :

Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité.

Contrôles fréquents.

COEFFICIENT : 240

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance 2e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Employé administratif/Employé commercial 2e échelon.

Employé de comptabilité/Facturier 1er échelon (1).

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent des services généraux 2e échelon.

Conducteur de poids lourd 1er échelon.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 3

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPL<Ô>MES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Brevet d'études professionnelles.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.

INITIATIVES :

Autonomie sur les travaux courants de sa spécialité.

Contrôle ponctuel.

COEFFICIENT : 250

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance 3e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Employé administratif/Employé commercial 3e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent des services généraux 3e échelon.

Conducteur de poids lourd 2e échelon.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 4

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : V

TECHNICITÉ DIPLOMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Brevet d'études professionnelles.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.

INITIATIVES :

Autonomie sur les travaux courants de sa spécialité.

Contrôle ponctuel.

COEFFICIENT : 260

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent d'exploitation/Agent de maintenance principal.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire 1er échelon.

Employé de comptabilité/Facturier 2e échelon (1).

Agent informatique 1er échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Conducteur de poids lourd hautement qualifié.

SNEC NIVEAU : 2

SNEC POSITION : 5

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Baccalauréat professionnel.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.

INITIATIVES :

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

COEFFICIENT : 270

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent technique 1er échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Comptable 1er échelon.

Agent informatique 2e échelon.

> **NOTA**
> (1) Variante possible : aide-comptable et/ou facturier.

ART. 7

Classification

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 1

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Bac technicien.

Brevet de technicien.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 290

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent technique 2e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire 2e échelon/Agent commercial.

Comptable 2e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 1er échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 2

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 300

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Agent technique 3e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire 2e échelon/Agent commercial.

Comptable 2e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 1er échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 3

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

Brevet professionnel.

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 310

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien d'exploitation 1er échelon.

Contremaître 1er échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Comptable 3e échelon.

Secrétaire 3e échelon.

Facturier principal.

Agent informatique 3e échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 2e échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 4

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE : IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 330

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien d'exploitation 2e échelon.

Contremaître 2e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Secrétaire de direction 1er échelon.

Agent informatique principal 1er échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 3e échelon.

SNEC NIVEAU : 3

SNEC POSITION : 5

NIVEAU ÉDUCATION NATIONALE :IV

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives.

Peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Autonomie dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Contrôle de bonne fin.

COEFFICIENT : 350

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien d'exploitation 3e échelon ou contremaître 3e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Agent principal 1er échelon.

Comptable principal 1er échelon.

SERVICES GÉNÉRAUX :

Agent principal des services généraux 4e échelon.

ART. 7

Classification

SNEC NIVEAU : 4

SNEC POSITION : 1

NIVEAU EDUCATION NATIONALE : III

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

BTS, DUT.

Fin 1er cycle enseignement supérieur.

RESPONSABILITÉS :

Entièrement responsable des travaux qu'il réalise.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Larges initiatives.

Rend compte de son action.

COEFFICIENT : 370

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien principal 1er échelon.

Contremaître principal 1er échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Agent principal 2e échelon.

Secrétaire de direction 2e échelon.

SNEC NIVEAU : 4

SNEC POSITION : 2

NIVEAU EDUCATION NATIONALE : III

TECHNICITÉ DIPLÔMES (ou connaissances équivalentes), EXPÉRIENCE :

RESPONSABILITÉS :

Entièrement responsable des travaux qu'il réalise.

Les techniciens pourront assurer temporairement une mission de commandement selon les nécessités du service.

INITIATIVES :

Larges initiatives.

Rend compte de son action.

COEFFICIENT : 400

TECHNIQUE EXPLOITATION :

Technicien principal 2e échelon.

Contremaître principal 2e échelon.

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX :

Agent principal chef de groupe.

Secrétaire de direction 3e échelon.

Agent informatique principal 2e échelon.

Comptable principal 2e échelon.

ART. 7 Classification

PERSONNEL D'EXPLOITATION

On entend par personnel d'exploitation les agents qui sont affectés à la conduite, à la surveillance et à l'entretien des installations de production de chaleur ou de froid et de conditionnement d'air, des usines de traitement de résidus urbains ou industriels et des installations ou équipements connexes.

Ce personnel est réparti en trois groupes :

- le groupe I comprend le personnel d'exploitation à l'exception de celui rentrant dans les groupes II et III ci-après définis ;

- le groupe II-1 regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés) pendant une période s'étendant au minimum sur l'ensemble de la saison de chauffe ;

- le groupe II-2 regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un cycle soit semi-continu, soit discontinu (2 × 8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée ;

- le groupe III comprend le personnel à tâche forfaitaire, c'est-à-dire les agents qui ont pour tâche forfaitaire de conduire les installations qui leur sont notifiées par l'entreprise sur la lettre d'engagement ou sur ses additifs.

Tous les personnels de la présente catégorie se retrouvent dans l'un ou l'autre de ces groupes et sont affectés aux emplois de la filière technique/exploitation.

NIVEAU I

POSITION 1 :

Agent d'exécution 1er échelon

Coefficient 215

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels ainsi qu'aux opérations de nettoyage et de petit entretien.

POSITION 2 :

Agent d'exécution 2e échelon

Coefficient 220

Ouvrier capable d'assurer la mise en service et le petit entretien d'appareils individuels. Il peut également être affecté au nettoyage et à l'entretien courant des matériels de chauffage, de ventilation, ainsi qu'être utilisé en tant qu'aide dans des travaux de réparation ou de montage de la profession.

Cette position se subdivise en :

- ouvrier d'exploitation appareils individuels ;

- ouvrier d'exploitation installations collectives ;

- ouvrier d'entretien.

NIVEAU II

POSITION 1 :

Agent d'exploitation - Agent de maintenance 1er échelon

Coefficient 230

Ouvrier qualifié assurant selon son CAP ou ses connaissances la surveillance et l'entretien d'installations de chauffage haute ou basse pression, de climatisation en chaufferie ou sur le réseau. Il pourra assurer ce travail à partir d'un équipement de centralisation de données.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation 1er échelon (rondier BP) ;

- conducteur 1er échelon (conducteur rondier) ;

- peseur 1er échelon.

POSITION 2 :

Agent d'exploitation - Agent de maintenance 2e échelon

Coefficient 240

Ouvrier qualifié assurant en outre le dépannage des installations précitées.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation 2e échelon ;

- conducteur 2e échelon.

POSITION 3 :

Agent d'exploitation. - Agent de maintenance 3e échelon

Coefficient 250

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent d'exploitation et/ou de maintenance 2e échelon et capable en outre, dans le cadre d'une gestion centralisée, de procéder à l'analyse des pannes et des dépannages à distance.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation 3e échelon ;

- conducteur 3e échelon.

POSOTION 4 :

Agent d'exploitation. - Agent de maintenance principal

Coefficient 260

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent d'exploitation et/ou de maintenance 3e échelon. Il bénéficie d'une expérience professionnelle lui permettant de conseiller et superviser un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Cette position se subdivise en :

- agent d'exploitation principal ;

- conducteur principal.

POSITION 5 :

Agent technique 1er échelon

Coefficient 270

Agent très qualifié ayant toutes les connaissances et qualités de l'agent d'exploitation et/ou de maintenance principal et capable sous les ordres d'un supérieur d'assurer toutes les opérations de conduite, d'entretien et de dépannage. Il peut en outre exécuter des relevés simples d'installations et avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

NIVEAU III

POSITION 1 :

Agent technique 2e échelon

Coefficient 290

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 1er échelon, sans pour cela assurer la totalité des fonctions d'un contremaître. Peut assurer la fonction de chef de quart ou coordonner l'action d'une équipe.

POSITION 2 :

Agent technique 3e échelon

Coefficient 300

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 2e échelon justifiant d'une expérience professionnelle et d'une pratique lui permettant une bonne autonomie.

POSITION 3 :

Technicien d'exploitation 1er échelon, Contremaître 1er échelon Coefficient 310

Agent qui sous les ordres d'un chef de service ou de l'employeur est responsable de la conduite de l'entretien des dépannages, du contrôle et de la gestion et/ou des travaux d'entretien des installations de petite et moyenne importance.

POSITION 4 :

Technicien d'exploitation 2e échelon, Contremaître 2e échelon

Coefficient 330

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités d'un technicien d'exploitation ou contremaître 1er échelon. A une expérience et une pratique dans la profession lui permettant d'assurer la gestion et l'entretien d'installation de toute importance et/ou d'être responsable de travaux d'entretien général et de rénovation.

Position 5

Technicien d'exploitation 3e échelon, Contremaître 3e échelon

Coefficient 350

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités du technicien d'exploitation 2e échelon. Contremaître 2e échelon. Sa très haute qualification et son expérience étendue lui permettent d'exécuter des travaux complexes dans le cadre d'une plus grande autonomie.

NIVEAU IV

POSITION 1 :

Technicien principal 1er échelon. - Contremaître principal 1er échelon

Coefficient 370

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'exploitation et d'entretien des installations de faible ou moyenne importance et de caractéristiques courantes. Il suggère les améliorations techniques, il effectue la prise en charge desdites installations et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

POSITION 2 :

Technicien principal 2e échelon. - Contremaître principal 2e échelon

Coefficient 400

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'exploitation et d'entretien des installations de toute importance et de toute technicité ; il effectue la prise en charge desdites installations et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

Les contremaîtres assurent essentiellement une mission de commandement dans le cadre des missions qui leur sont confiées, tout en effectuant certaines interventions sur les installations qui leur sont confiées.

Article 2

Personnels des entreprises dont l'activité a pour objet d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins (1)

CONDUITE DES UIOM

Le personnel de conduite affecté aux usines d'incinération de déchets urbains et assimilés interviendra sur l'usine elle-même et, le cas échéant, sur le réseau de transport d'énergie thermique (à l'exception des réseaux secondaires).

NIVEAU I

Position 1 (coefficient 215)

Agent d'exécution. - 1er échelon

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels, ainsi qu'aux opérations de nettoyage, de petit entretien ou de tri.

Position 2 (coefficient 220)

Agent d'exécution. - 2e échelon

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels, ainsi qu'aux opérations de nettoyage, de petit entretien ou de tri.

Il est également apte à effectuer les opérations de chargement des sous-produits issus du traitement des déchets, qui peuvent nécessiter une habilitation de cariste ou de conducteur d'engins.

NIVEAU II

Position 1 (coefficient 230)

Agent d'exécution. - 3e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités de l'agent d'exécution, 2e échelon.

Il peut également servir d'aide dans les travaux de réparation ou de montage.

Pontier. - 1er échelon

Sous les ordres du chef de quart, il assure la gestion de la fosse et effectue les opérations de manutention, de chargement et d'évacuation des déchets et des sous-produits.

Agent d'accueil

Ouvrier assurant le pesage.

Il participe en outre à la gestion et au contrôle des produits et sous-produits entrants et sortants.

Position 2 (coefficient 240)

Pontier. - 2e échelon

Sous les ordres du chef de quart, il assure la gestion de la fosse et effectue toutes les opérations de manutention, de chargement et d'évacuation des déchets et des sous-produits.

Il peut être amené à remplacer exceptionnellement le conducteur.

Position 3 (coefficient 250)

Conducteur. - 1er échelon

Sous les ordres du chef de quart, il exécute toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

Pontier. - Conducteur

Il a toutes les connaissances et qualités du pontier, 2e échelon.

Si son expérience professionnelle le permet, il peut palier exceptionnellement l'absence du chef de quart, dans la conduite des installations, sans en avoir l'entière responsabilité.

Position 4 (coefficient 260)

Conducteur. - 2e échelon

Sous les ordres du chef de quart, il exécute toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

Il peut être amené, de par son expérience professionnelle, à remplacer exceptionnellement le chef de quart, sans en avoir l'entière responsabilité.

Position 5 (coefficient 270)

Conducteur. - 3e échelon

Sous les ordres du chef de quart, il assiste celui-ci et exécute toutes opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

Il peut être amené, de par son expérience professionnelle, à remplacer exceptionnellement le chef de quart, et, en outre à conseiller et superviser des agents de qualification inférieure.

NIVEAU III

Position 1 (coefficient 290)

Responsable de quart. - 1er échelon

Il exécute toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations.

En outre, il assure la gestion de la fosse et effectue toutes les opérations de manutention, de chargement et d'évacuation des déchets et des sous-produits.

Position 2 (coefficient 300)

Responsable de quart. - 2e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du responsable de quart, 1er échelon.

Il assure également les petits dépannages.

Il doit, en outre, justifier d'une expérience professionnelle dans la fonction de responsable de quart.

Chef de quart. - 1er échelon

Sous les ordres du chef d'exploitation ou du chef d'usine, il est en charge de toutes les opérations de conduite et de maintien des performances des installations qui lui sont confiées.

Il est responsable du personnel de conduite.

Il applique et fait appliquer les règles de sécurité.

Position 3 (coefficient 310)

Chef de quart. - 2e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef de quart, 1er échelon.

Il doit, en outre, justifier d'une bonne expérience professionnelle dans la fonction.

Position 4 (coefficient 330)

Chef de quart. - 3e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef de quart, 2e échelon.

De par son expérience professionnelle très étendue, il peut être amené à remplacer exceptionnellement le chef d'exploitation.

Position 5 (coefficient 350)

Chef d'exploitation. - 1er échelon

Il est responsable de toutes les opérations de gestion technique et de conduite des installations.

Il a autorité sur le personnel de conduite.

Il est disponible pour intervenir, en toutes circonstances, dans le cadre de sa mission.

Adjoint au chef d'usine

Sous l'autorité du chef d'usine, il est responsable de la conduite et de la maintenance des installations.

Il peut être amené à pallier l'absence du chef d'usine.

NIVEAU IV

Position 1 (coefficient 370)

Chef d'exploitation. - 2e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef d'exploitation, 1er échelon.

De par son expérience professionnelle très étendue, il peut être amené à remplacer exceptionnellement l'adjoint au directeur d'usine.

Chef d'usine. - 1er échelon

Il assure la responsabilité et la bonne marche des installations qui lui sont confiées, dans le cadre des dispositions sociales, techniques et économiques en vigueur dans l'entreprise.

Il est chargé de respecter les réglementations applicables aux installations dont il a la charge.

Position 2 (coefficient 400)

Chef d'usine. - 2e échelon

Il a toutes les connaissances et qualités du chef d'usine, 1er échelon.

Il doit justifier d'une expérience professionnelle étendue et d'un bon niveau de compétences.

Il est chargé de respecter les réglementations applicables aux installations dont il a la charge.

Adjoint au directeur d'usine

Sous l'autorité du directeur d'usine, il est responsable de la conduite des installations et de la disponibilité des équipements.

Il peut être amené à pallier l'absence du directeur d'usine.

MAINTENANCE DES UIOM

Le personnel de maintenance affecté aux usines d'incinération de déchets urbains et assimilés interviendra sur l'usine elle-même et, le cas échéant, sur le réseau de transport d'énergie thermique (à l'exception des réseaux secondaires).

NIVEAU I

Position 1 (coefficient 215)

Agent d'exécution. - 1er échelon

Ouvrier affecté à la manutention, au rangement des matériaux et matériels, ainsi qu'aux opérations de nettoyage et de petit entretien.

Position 2 (coefficient 220)

Agent d'exécution. - 2e échelon

Ouvrier affecté au nettoyage et à l'entretien courant des équipements, et pouvant être utilisé en tant qu'aide dans des travaux de réparation ou de montage de la profession.

NIVEAU II

Position 1 (coefficient 230)

Agent de maintenance. - 1er échelon

Ouvrier qualifié assurant, selon son CAP ou ses connaissances, l'entretien et la maintenance d'installations haute ou basse pression, et d'incinération en usine, ainsi que sur le réseau de chaleur.

Position 2 (coefficient 240)

Agent de maintenance. - 2e échelon

Ouvrier qualifié assurant, en outre, le dépannage des installations précitées.

Position 3 (coefficient 250)

Agent de maintenance. - 3e échelon

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent de maintenance 2e échelon, et capable en outre, dans le cadre d'une gestion centralisée, de procéder à l'analyse des pannes et des dépannages à distance.

Position 4 (coefficient 260)

Agent de maintenance principal

Ouvrier très qualifié ayant toutes les connaissances de l'agent de maintenance 3e échelon.

Il bénéficie d'une expérience professionnelle lui permettant de conseiller et superviser un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

Position 5 (coefficient 270)

Agent technique. - 1er échelon

Agent très qualifié ayant toutes les connaissances et qualités de l'agent de maintenance principal, et capable, sous les ordres d'un supérieur, d'assurer toutes les opérations d'entretien et de dépannage.

Il peut, en outre, exécuter des relevés simples d'installations et avoir sous ses ordres un ou plusieurs agents de qualification inférieure.

NIVEAU III

Position 1 (coefficient 290)

Agent technique. - 2e échelon

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 1er échelon, sans pour cela assurer la totalité des fonctions d'un contremaître.

Il peut coordonner l'action d'une équipe de maintenance.

Position 2 (coefficient 300)

Agent technique. - 3e échelon

Agent hautement qualifié ayant les connaissances et capacités de l'agent technique 2e échelon, justifiant d'une expérience professionnelle et d'une pratique lui permettant une bonne autonomie.

Position 3 (coefficient 310)

Technicien de maintenance. - 1er échelon

Contremaître. - 1er échelon

Agent qui, sous les ordres d'un chef de service ou de l'employeur, est responsable de l'entretien des dépannages, du contrôle et de la gestion de la maintenance et/ou des travaux d'entretien des installations.

S'il est amené à encadrer du personnel, il est contremaître.

Position 4 (coefficient 330)

Technicien de maintenance. - 2e échelon

Contremaître. - 2e échelon

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités du technicien de maintenance ou du contremaître, 1er échelon.

A une expérience et une pratique dans la profession lui permettant d'assurer la gestion de la maintenance et l'entretien d'installation de toute importance et/ou d'être responsable de travaux d'entretien général et de rénovation.

Position 5 (coefficient 350)

Technicien de maintenance. - 3e échelon

Contremaître. - 3e échelon

Agent ayant toutes les connaissances, qualités et responsabilités du technicien de maintenance ou du contremaître 2e échelon.

Sa très haute qualification et son expérience étendue lui permettent d'exécuter des travaux complexes, dans le cadre d'une plus grande autonomie.

NIVEAU IV

Position 1 (coefficient 370)

Technicien principal. - 1er échelon

Contremaître principal. - 1er échelon

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'entretien des installations.

Il suggère les améliorations techniques, il effectue la prise en charge desdites installations, et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

Position 2 (coefficient 400)

Technicien principal. - 2e échelon

Contremaître principal. - 2e échelon

Assure la responsabilité technique et le commandement du personnel d'entretien des installations de toute importance et de toute technicité.

Il effectue la prise en charge desdites installations et pourra assurer les relations courantes avec la clientèle et les fournisseurs.

Les contremaîtres assurent essentiellement une mission de commandement, dans le cadre des missions qui leur sont confiées, tout en effectuant certaines interventions sur les installations qui leur sont confiées.

Grille de synthèse de la classification UIOM

STATUT	OUVRIERS							AGENTS DE MAITRISE 4 BIS						
Niveau	1		2					3					4	
Position	1	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2
Coefficient	215	220	230	240	250	260	270	290	300	310	330	350	370	400
Agent d'exécution, 1er échelon	I m													
Agent d'exécution, 2e échelon		I m												
Agent d'exécution, 3e échelon			I											
Pontier 1er échelon			I											
Agent d'acceuil			I											

Agent de maintenance 1er échelon			m											
Pontier 2e échelon				l										
Agent de maintenance, 2e échelon				m										
Conducteur, 1er échelon					l									
Pontier-conducteur					l									
Agent de maintenance, 3e échelon					m									
Conducteur, 2e échelon						l								
Agent de maintenance principal						m								
Conducteur, 3e échelon							l							
Agent technique, 1er échelon							m							
Responsable de quart, 1er échelon								n						
Agent technique, 2e échelon								r						
Responsable de quart, 2e échelon									n					
Chef de quart, 1er échelon									n					
Agent technique, 3e échelon									r					
Chef de quart, 2e échelon										n				
Technicien de maintenance, 1er échelon										r				
Contremaître, 1er échelon										r				
Chef de quart, 3e échelon											n			
Technicien de maintenance, 2e échelon											r			
Contremaître, 2e échelon											r			
Chef d'exploitation, 1er échelon												n		
Adjoint au chef d'usine												n		
Technicien de maintenance, 3e échelon												r		
Contremaître, 3e échelon												r		

Chef d'exploitation, 2e échelon													n	
Chef d'usine, 1er échelon													n	
Contremaître principal, 1er échelon													r	
Technicien principal, 1er échelon													r	
Chef d'usine, 2e échelon														n
Adjoint au directeur d'usine														n
Contremaître principal, 2e échelon														r
Technicien principal, 2e échelon														r
l n conduite. m r maintenance.														

Entrée en vigueur

L'application de cette nouvelle classification des personnels qui travaillent dans les UIOM sera mise en place le plus rapidement possible et au plus tard 6 mois après la signature du présent avenant.

NOTA

(1) Les champs d'application respectifs de la convention collective nationale des activités du déchet et de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique ont été précisés par accord du 4 novembre 1985 figurant en annexe à la présente convention collective.

ART. 7

Classification

SERVICES ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

NIVEAU I :

POSITION 1 :

Néant.

POSITION 2 :

Néant.

NIVEAU II :

POSITION 1 :

Employé administratif, employé commercial 1er échelon

Coefficient 230

Employé exécutant des travaux simples d'écriture, de chiffrage, de classement et autres travaux analogues et/ou travaillant sur machine à écrire ou machine de traitement de texte, capable d'assurer l'exécution du courrier courant.

POSITION 2 :

Employé administratif, employé commercial 2e échelon, Employé de comptabilité/facturier 1er échelon (variante possible :

aide-comptable/facturier 1er échelon)

Coefficient 240

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- employé effectuant divers travaux d'ordre administratif ou d'ordre commercial, rédaction de correspondance simple, constitution et tenue de dossiers commerciaux ou administratifs, de livres et registres ;

- employé sur machine à écrire ou de traitement de texte, capable de 40 mots à la minute, pouvant rédiger des lettres simples suivant des formules préalables et éventuellement capable de 100 mots à la minute en sténo ;

- employé capable d'accomplir sous la direction d'un comptable des opérations simples telles que la tenue des livres auxiliaires. Peut tenir et surveiller les comptes particuliers, notamment ceux des clients et des fournisseurs et doit assurer l'ajustement de leurs balances de vérifications ;

- employé chargé d'effectuer les encaissements auprès des clients et de tenir les bordereaux correspondants ;

- facturier qui, à partir des éléments de prix de contrats simples, effectue tous les calculs nécessaires à l'établissement des factures ou acomptes ;

- téléphoniste-standardiste occupé à temps partiel ou complet et assurant éventuellement des tâches administratives courantes ;

- employé qui, sur matériel ordinateur, possède la pratique suffisante pour assurer le fonctionnement d'une, plusieurs, ou de toutes les unités périphériques sous le contrôle d'un pupitreur.

POSITION 3 :

Employé administratif, employé commercial 3e échelon

Coefficient 250

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- employé sur machine à écrire ou de traitement de texte (position 2). De plus, il est chargé de répondre seul à des lettres simples, et du classement de dossiers ;

- employé de comptabilité (position 2). De plus, il doit posséder une bonne connaissance des méthodes de travail de l'entreprise.

POSITION 4 :

Secrétaire 1er échelon, Employé de comptabilité/facturier 2e échelon (variante possible : aide-comptable/facturier 2e échelon). - Agent informatique 1er échelon

Coefficient 260

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- employé exerçant, sous les ordres d'un agent administratif, certaines fonctions administratives comportant initiatives et responsabilité ;

- sténodactylographe correspondancier (position 3 A). De plus, exerce sous l'autorité de la personne à laquelle il est attaché des fonctions administratives comportant certaines initiatives. Est normalement chargé de la tenue des dossiers ;

- facturier (position 2), mais pour des contrats plus élaborés ;

- téléphoniste-standardiste responsable d'un standard téléphonique assurant éventuellement des tâches administratives ;

- employé d'information qui dirige et contrôle la marche d'un ordinateur petit ou moyen système à partir du pupitre : connaît toutes les phases du travail d'opérateur ; assure les procédure de point de contrôle et de reprise.

POSITION 5 :

Comptable 1er échelon, Agent d'informatique 2e échelon

Coefficient 270

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- comptable chargé, sous la direction du chef d'une petite entreprise ou d'un comptable principal dans une entreprise plus importante, de la tenue de la comptabilité élémentaire, de la correspondance courante, de l'établissement des situations de gestion administrative, éventuellement de la tenue d'une caisse ;

- programmeur chargé de rédiger les instructions d'exécution relatives à des problèmes simples ou déjà analysés ; peut en contrôler l'exactitude par des essais et déceler les erreurs de détail ;

- employé d'informatique (position 3 B). De plus il possède une bonne pratique lui permettant d'interpréter et de réagir avec compétence à tous les messages de l'ordinateur.

NIVEAU III :

POSITION 1 et 2 :

Secrétaire 2e échelon, Agent commercial, Comptable 2e échelon

Coefficient 290

Cette appellation s'applique aux agents exerçant avec initiative et responsabilité :

- soit des fonctions administratives exigeant une connaissance théorique et une pratique suffisante des questions commerciales, fiscales, sociales ou industrielles et de leur contentieux. Il peut avoir autorité sur un groupe d'employés ;

- soit des fonctions commerciales, en étant chargé du suivi commercial et notamment d'entretenir les relations avec la clientèle. Il peut éventuellement traiter certains contrats ;

- comptable 1er échelon (niveau 2, position 5). De plus il dispose d'une plus grande autonomie et a en outre des connaissances comptables et fiscales d'un plus haut niveau.

POSITION 3 :

Comptable 3e échelon, Secrétaire 3e échelon, Facturier principal, Agent informatique 3e échelon

Coefficient 310

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent capable de reproduire en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles et financières, d'établir les états annexes du bilan. Doit être capable de coordonner le travail de plusieurs employés ;

- agent qui tient à jour et prépare les dossiers dont il est chargé et effectue les classements. En plus des aptitudes demandées aux secrétaires 2e échelon, il possède une connaissance approfondie de l'organisation au sein de laquelle il se situe ainsi qu'une expérience de la fonction permettant un degré d'autonomie plus large ;

- facturier (niveau 2, position 4) ayant des connaissances et une expérience plus étendue de la réglementation des marchés et des prix, capable d'établir des factures, acomptes et révision de prix afférents à tous les types de contrats ;

- programmeur chargé de rédiger ou coordonner la rédaction des instructions relatives à des problèmes d'ensemble et à en contrôler l'exactitude ; il constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance des programmes.

POSITION 4 :

Secrétaire de direction 1er échelon, Agent informatique principal 1er échelon

Coefficient 330

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent devant faire preuve d'initiative, de jugement et de tact. Assure le secrétariat particulier d'un chef de service ou de département ;

- programmeur (position 3). De plus, il a acquis la maîtrise de son métier lui permettant notamment d'optimiser les programmes en temps machine et place mémoire ;

- programmeur (position 3). De plus il définit l'organigramme général d'une chaîne de traitement et rédige le dossier d'analyse organique de chaque programme de cette chaîne ;

- programmeur connaissant bien la manipulation de l'ordinateur et du matériel périphérique, assume la responsabilité de la bonne marche de l'atelier et du travail des opérateurs et des pupitreurs ; contrôle l'exécution des instructions qu'il a données, la mise à jour des documents d'atelier, le planning d'exécution et la qualité des travaux d'atelier.

POSITION 5 :

Agent principal 1er échelon, Comptable principal 1er échelon

Coefficient 350

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent ayant acquis par la pratique une connaissance approfondie des questions commerciales, fiscales, sociales ou industrielles et de leur contentieux, ayant autorité sur un groupe d'employés administratifs ou commerciaux ;

- agent capable de diriger soit une section de la comptabilité de l'entreprise, soit la comptabilité d'un établissement secondaire.

NIVEAU IV :

POSITION 1 :

Agent principal 2e échelon, Secrétaire de direction 2e échelon

Coefficient 370

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent principal 1er échelon (niveau 3, position 5). De plus, il possède une connaissance approfondie de l'organisation au sein de laquelle il se situe ainsi qu'une expérience de la fonction permettant un degré d'initiative plus large ;

- secrétaire de direction 1er échelon (niveau 3, position 4). De plus connaît l'organisation générale de l'entreprise et assure le secrétariat particulier d'un directeur ou d'un chef d'établissement.

POSITION 2 :

Agent principal chef de groupe, Secrétaire de direction 3e échelon, Agent informatique principal 2e échelon, Comptable principal 2e échelon

Coefficient 400

Cette appellation s'applique aux agents accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- agent principal 2e échelon (position 1) ayant autorité sur une section commerciale, administrative, juridique et fiscale, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service ;

- secrétaire de direction 2e échelon (position 1) qui assure dans une grande entreprise le secrétariat particulier d'un directeur ou du chef d'entreprise ;

- agent informatique qui analyse de façon très détaillée les informations contenues dans le cahier des charges ; précise les entrées et les sorties ainsi que toutes opérations logiques ou arithmétiques ; décrit et organise les fichiers ainsi que les organigrammes de découpage de la chaîne en unités de traitement, établit les jeux d'essais de chaînes et assure l'enchaînement des différentes unités de traitement ; établit les dossiers techniques destinés aux programmeurs qu'il conseille et assiste dans la mise au point de la logique des programmes ;

- agent qui, sur les systèmes moyens et gros ou dans les ateliers à plusieurs unités, en plus des fonctions du chef d'atelier, gère les partitions prioritaires pour les travaux parallèles, peut également être responsable de la gestion des conservations avec les terminaux ;

- comptable principal 1er échelon (niveau 3, position 5). De plus, sa haute qualification confirmée par une expérience étendue dans les différents domaines de la comptabilité lui permet d'assurer des études complètes, de préparer la mise en oeuvre de techniques comptables nouvelles et de suppléer provisoirement un cadre dans la pratique courante.

ART. 7

Classification

SERVICES GÉNÉRAUX

NIVEAU I :

POSITION 1 :

Agent d'exécution 1er échelon

Coefficient 215

Cette catégorie regroupe les personnels de nettoyage, garçons de bureau, coursiers.

POSITION 2 :

Agent d'exécution 2e échelon

Coefficient 220

Dessinateur calqueur pouvant calquer et mettre au net des dessins d'exécution ou documents.

NIVEAU II :

POSITION 1 :

Agent des services généraux 1er échelon

Coefficient 230

Cette appellation s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivantes :

- magasinier exécutant des travaux d'écriture, capable de tenir un fichier en termes clairs, en se conformant aux instructions reçues, chargé du rangement et de la distribution du matériel et de l'outillage et d'accomplir des travaux manuels ;

- employé utilisant les appareils de transmission et diffusant les informations. (Les télexistes à temps partiel seront classés dans les échelons correspondant à leur emploi principal).

POSITION 2 :

Agent des services généraux 2e échelon, Conducteur de poids lourds 1er échelon

Coefficient 240

L'appellation " agent des services généraux 2e échelon " s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivants :

- reproduction sur offset de tous documents de format courant en une seule couleur et exécution des photogravures " trait " ou " tramé " de format courant. Mise en page et reliure ;

- réception, annonce et accompagnement des visiteurs ;

- dessinateur détaillant ; exécute les dessins de différents éléments constituant un ensemble, préparés par des techniciens supérieurs ;

- travaux de laboratoire courants et sous le contrôle d'un chimiste, surveillance des essais et exécution d'analyses simples. Calculs élémentaires et consignation des résultats trouvés ;

- magasinier (position 1). - De plus, il a une connaissance approfondie des matériels de la profession.

L'appellation " conducteur de poids lourd 1er échelon " s'applique au conducteur d'un véhicule de livraison assurant ou participant au chargement, au déchargement et au rangement à destination des marchandises, matériels, matériaux et combustibles livrés. Il doit être capable d'assurer le dépannage courant et l'entretien de son véhicule, de rédiger un rapport succinct et suffisant en cas d'accident et de rendre compte des incidents de route et des réparations à effectuer au véhicule.

Le poids total autorisé en charge du véhicule est compris entre 3 500 et 12 500 kilogrammes s'il s'agit d'un véhicule articulé et n'excède pas 19 000 kilogrammes s'il s'agit d'un véhicule isolé.

POSITION 3 :

Agent des services généraux 3e échelon, Conducteur de poids lourd 2e échelon

(Coefficient 250) (voir nota)(1)

L'appellation " agent des services généraux 3e échelon " s'applique aux employés accomplissant l'un des ensembles de tâches suivants :

(1) Nota. - Les conducteurs de poids lourd doivent être titulaires des permis de conduire réglementaires correspondant à la catégorie des véhicules.

- reproduction sur offset de documents de tous formats en plusieurs couleurs, " repiquage ", réalisation de photogravure " trait " ou " tramé " de tous formats. Mise en page et reliure ;

- huissier (position 2). - De plus il renseigne et oriente les visiteurs avec discrétion et tact ;

- classement des documents intéressant les différents services et tenue du répertoire, avec sélection à la demande des différents documents ;

- établissement à partir de relevés, schémas et notes de calcul, des plans, des études d'ouvrages courants de la profession et de tous documents en conformité avec la réglementation en vigueur ;

- responsabilité d'un magasin ou d'une section de magasin important. En assure les différents travaux administratifs la réception des marchandises et le maintien des stocks.

L'appellation " conducteur de poids lourd 2e échelon " s'applique au conducteur de poids lourd 1er échelon (position 2) dont le véhicule a un poids total roulant autorisé supérieur à 12 500 kilogrammes lorsqu'il s'agit du véhicule tracteur d'un ensemble de véhicules ou d'un véhicule articulé, et supérieur à 19 000 kilogrammes s'il s'agit d'un véhicule isolé.

POSITION 4 :

Conducteur de poids lourd hautement qualifié

Coefficient 260

Conducteur de poids lourd 2e échelon (position 3). De plus il a l'expérience pour exécuter en prenant les initiatives nécessaires, toutes les tâches relatives aux phases d'un quelconque transport de marchandises. Il assure le maintien en ordre de marche avec les connaissances mécaniques suffisantes soit pour dépanner le véhicule, soit pour signaler à l'entreprise la cause de la panne en cas de rupture de pièces ou d'organes.

Position 5 :

Néant.

NIVEAU III :

POSITION 1 et 2 :

Agent principal des services généraux 1er échelon

Coefficient 290

Agent ayant autorisé sur un groupe d'agents des services généraux 3e échelon.

POSITION 3 :

Agent principal des services généraux 2e échelon

Coefficient 310

Magasinier (niveau 2, position 3), de plus il est chargé du contrôle des approvisionnements du ou des magasins placés sous son autorité, dont il est responsable et des livraisons de matériels aux différents chantiers qui en dépendent. Il a plusieurs magasiniers sous ses ordres et assure la liaison avec les services comptables et administratifs.

Chimiste capable d'assimiler les techniques nouvelles d'analyses et d'essais, de procéder aux analyses et contrôles et d'en consigner les résultats dans un rapport.

POSITION 4 :

Agent principal des services généraux 3e échelon

Coefficient 330

Agent ayant autorité sur un groupe de magasiniers visés à la position 3.

POSITION 5 :

Agent principal des services généraux 4e échelon

Coefficient 350

Chimiste capable d'utiliser des techniques d'analyses et d'essais nouvelles à partir des publications officielles courantes. Doit avoir une connaissance suffisante du fonctionnement des installations pour pouvoir tirer des conclusions des résultats des analyses et des contrôles effectués.

NIVEAU IV :

POSITION 1 et 2 :

Néant.

SECTION 4

Avenant : Avenant n°16 du 28 janvier 1991 relatif au guide d'utilisation de la classification nationale - Annexe II

Source officielle Légifrance

ART.

Guide d'utilisation de la classification nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

Ce guide d'utilisation explicite les conditions d'application de l'avenant n° 16.

Cet avenant a pour objet de prendre en considération les évolutions techniques de nos métiers et de valoriser ainsi la profession par la reconnaissance des capacités et de la technicité de ses collaborateurs.

La nouvelle classification se caractérise par une diminution du nombre de coefficients.

Le classement doit donc s'opérer en tenant compte des compétences et des fonctions exercées par comparaison avec les définitions de cette classification.

Il ne pourra pas être déterminé par rapport à la rémunération actuelle ni entraîner de diminution du salaire effectif.

Il convient de prêter attention au reclassement pour se conformer à l'esprit de l'accord étant entendu que cette nouvelle classification est fondée sur des critères différents de la précédente.

L'expérience et la qualification acquises par les salariés dans la branche professionnelle et reconnues par leur classement actuel sont des éléments importants qui doivent être pris en compte pour le reclassement, afin d'éviter qu'il soit effectué à des niveaux impliquant une moindre technicité.

L'absence de diplôme ne devra pas être un obstacle au classement de l'intéressé au niveau correspondant à la technicité qu'il a acquise.

La mise en oeuvre de la nouvelle classification fera l'objet d'un examen préalable à son application lors d'une réunion du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel avant le 31 juillet 1991.

Au cours de cette réunion les modalités et principes généraux seront présentés.

Une seconde réunion aura lieu ultérieurement afin de faire le point.

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par lettre simple avant l'entrée en vigueur de ce nouveau classement et dans un délai tel que le salarié dispose d'un mois avant l'entrée en vigueur de ce nouveau classement pour formuler ses éventuelles observations.

Les éventuelles observations individuelles seront présentées et étudiées au sein de l'entreprise. En cas de difficulté l'intéressé pourra être reçu par sa hiérarchie et être accompagné s'il le souhaite par un représentant du personnel.

Les conditions d'application de la nouvelle grille dans la profession seront examinées à l'occasion de la négociation annuelle de branche ainsi qu'à l'occasion des négociations dans l'entreprise.

Les critères de classement sont les suivants :

Technicité. - Connaissances professionnelles à caractère technique, qui s'acquièrent par la formation, initiale ou continue et/ou par expérience.

Responsabilité. - Fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre du poste occupé en fonction des instructions et directives qui sont données, en particulier dans les rapports avec la clientèle.

Initiatives. - Proposition et choix des moyens les plus appropriés ; aptitude à agir, à entreprendre spontanément pour la réalisation des tâches.

Il est précisé que l'étude des nouvelles classifications a été menée selon le principe ci-après concernant les anciens et les nouveaux niveaux et coefficients.

Ancienne situation (coefficients) :

120 - 125

135 - 145 - 150 - 155

160 - 165 - 170 - 175 - 180

185 - 190 - 195 - 200 - 205

220 - 230 - 240

255 - 270

285 - 300

Nouvelle situation (coefficients) :

215

220 - 230 - 240

230 - 240 - 250

260 - 270

290 - 300 - 310 - 330

370 - 400

Le nouveau classement des salariés au sein des nouvelles classifications devra tenir compte de ce principe, de l'emploi occupé, ainsi que des critères énoncés ci-avant, à savoir :

- technicité ;

- responsabilité ;

- initiatives.

En aucun cas, la rémunération réelle des salariés concernés ne pourra être diminuée par l'application de la procédure du nouveau classement.

SECTION 5

Avenant : Annexe III relative aux établissements prioritaires

Source officielle Légifrance

ART.

Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge de l'EDF :

- hôpitaux ;

- cliniques ;

- maternités et crèches ;

- asiles.

SECTION 6

Avenant : Annexe IV : Valeur du point - Valeur du SNMG - Taux des primes et indemnités - Rémunération minimale annuelle

Source officielle Légifrance

ART.

1. Valeur du point (1)

La valeur du point est fixée à 21.21 F au 1er janvier 1992, 21,42 F au 1er juillet 1992 et 21,63 F au 1er octobre 1992.

2. Valeur du SNMPG (1)

Le salaire national minimum professionnel garanti (SNMPG) est fixé à 5 337 F au 1er janvier 1992, 5 390 F au 1er juillet 1992 et 5 445 F au 1er octobre 1992 par mois pour un horaire de 174 heures.

3. Taux des primes et indemnités

3.1. Indemnité de panier (art. 25.2) (2)

- taux plein : 29,30 F au 1er avril 1992 (1) ;

- taux réduit : 14,65 F au 1er avril 1992 (1).

3.2. Indemnité de douche (art. 25.3.1) : 13,35 F au 1er avril 1992 (2).

3.3. Indemnité pour travaux salissants (art. 25.3.2) : 21,75 F au 1er avril 1992 (1).

3.4. Prime d'incommodité (art. 25.4) : 21,75 F au 1er avril 1992) (1).

3.5. Prime de quart (art. 25.6) : 17 F au 1er avril 1992 (1).

3.6. Indemnité compensatrice de transport (art. 25.7) : (2).

- taux normal : 5,45 F au 1er avril 1992 (1) ;

- taux majoré : 8 F au 1er avril 1992 (1).

3.7. Indemnité journalière d'éloignement (art. 29.2) : 58,50 F au 1er avril 1991 (1).

3.8. Indemnité de l'astreinte (par période de six heures) (art. 43.3 b).

- à domicile : 39 F au 1er juillet 1992 ;

- programmée : 19,50 F au 1er avril 1992.

NOTA :

Compte tenu de la redéfinition des astreintes (art. 43.3 b) de la convention des ouvriers/ETAM, la valeur de l'indemnisation de l'astreinte sera réexaminée dans le cadre de la nouvelle définition (2).

4. - Rémunération minimale annuelle (3)(4)

Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie pour l'année civile 1992 et pour l'horaire légal :

Coefficient 215 : 74 000 F

Coefficient 220 : 74 440 F

Coefficient 230 : 77 160 F

Coefficient 240 : 79 870 F

Coefficient 250 : 82 580 F

Coefficient 260 : 85 300 F

Coefficient 270 : 88 020 F

Coefficient 290 : 93 450 F

Coefficient 300 : 96 170 F

Coefficient 310 : 98 880 F

Coefficient 330 : 104 320 F

Coefficient 350 : 109 750 F

Coefficient 370 : 115 190 F

Coefficient 400 : 123 270 F

NOTA

(1) Avenant n° 20 du 12 mars 1992.

(2) Avenant n° 17 du 10 avril 1991.

(3) Avenant n° 19 du 12 mars 1992.

(4) Étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance.

SECTION 7

Avenant : Accord du 4 novembre 1985

Source officielle Légifrance

ART.

Deux conventions collectives actuellement non étendues ont été conclues entre le SNEC et des syndicats de salariés (1).

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

59.03 Commerces de gros de charbon, minerais et minéraux ;

59.04 Commerce de gros de produits pétroliers ;

08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupe comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc. ;

87.09 Enlèvement des ordures (services marchands), qui comprend la destruction des ordures, détritus et déblais.

L'article 1er de la convention collective nationale des entreprises de nettoiement, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la TACAP et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets n° 47-142 du 16 janvier 1947 et n° 49-1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

Les champs d'application des deux conventions collectives du SNEC, d'une part, et de la convention collective de la TACAP, d'autre part, couvrent tous deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation, car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage, et qui de ce fait adhèrent au SNEC, assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du SNEC soulèverait des difficultés certaines, puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel d'exploitation et peut faire des va-et-vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

1. La convention collective signée par la TACAP est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous ;

2. Les conventions collectives signées par le SNEC. sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées ;

3. Dans la mesure o elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du SNEC. à la date du présent accord continuera à les appliquer.

Au cas ou une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le SNEC et celle signée par la TACAP.

Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de 3 mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de 3 mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.

Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

Organisations patronales signataires :

Le syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et climatisation (SNEC) ;

La chambre syndicale nationale des entreprises de transports et de services auxiliaires des collectivités et administrations publiques (TACAP) ;

La chambre syndicale nationale des entreprises d'enlèvement de déchets industriels (EDI).

Syndicats de salariés signataires :

La fédération nationale des travailleurs de la construction, branche exploitation de chauffage CGT ;

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Le syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) CGC ;

La fédération FECTAM-CFTC ;

La fédération nationale des moyens de transport CGT ;

La fédération générale des transports et de l'équipement CFDT ;

La fédération nationale Force ouvrière des transports ;

La fédération nationale des chauffeurs routiers, poids lourds et assimilés (FNCR);

Le syndicat national des cadres de direction et de maîtrise des transports routiers et activités auxiliaires de transports CGC.

NOTA
(1) Conventions collectives étendues depuis par arrêté du 22 janvier 1987 (J.O. du 3 février 1987).

SECTION 8

Avenant : Accord national professionnel du 19 avril 1989 relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

L'article L. 236-10 du code du travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L. 133-5 du code du travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein du CHSCT

ART. 1er

Un membre du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L. 236-1, alinéas 1 et 2 du code du travail, qui, à la date de la signature du présent accord, aura été désigné conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le sera pour la première fois après cette date, peut bénéficier, sur sa demande exprimée 30 jours à l'avance, d'un congé de formation qui ne peut excéder quatre jours ouvrables. Deux autres membres du CHSCT, dont obligatoirement un membre de l'encadrement (agent de maîtrise ou cadre) qui, à la date de signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le seront pour la première fois après cette date, pourront également bénéficier sur leur demande exprimée 30 jours à l'avance d'un tel congé de formation dans les établissements de 200 à 299 salariés. Ce congé, pris dans les conditions définies aux articles suivants n'est pas renouvelable. Il peut être fractionné après accord entre les intéressés et l'employeur, en fonction des dispositions légales en vigueur.

Une entreprise sans établissement distinct est considérée comme un établissement pour l'application du présent accord.

La formation sera suivie à une période compatible avec le fonctionnement du service (*cf.* article L. 451-3 du code du travail), est assurée soit par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au *Journal officiel*, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les préfets de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Elle peut également être assurée dans le cadre de la formation interne à l'entreprise.

Le libre choix de l'organisme sera laissé au salarié.

ART. 2

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

ART. 3

Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le ou les stagiaires :

-les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe-avec supplément éventuel pour trains rapides-des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le domicile de l'intéressé jusqu'au lieu ou est dispensée la formation. Dans la mesure ou l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation ;

-les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 relatif au règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain ;

-les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation du ou des membres du CHSCT, telles que définies ci-avant et au titre du présent accord ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail.

ART. 4 Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

ART. 5 L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

ART. 6 Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

SECTION 9

Avenant : Accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Source officielle Légifrance

ART. 17

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

ART. 9

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuite des études et première expérience professionnelle.

ART. 8

Le sous-article 26-2 de l'article 26 " Prime d'ancienneté " de la convention collective OETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

ANCIENNETE ACQUISE	TAUX (en %)
3 ans	1,5
5 ans	2,5
7 ans	3,5
10 ans	5

26-2 : Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 36-2 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté ... 1 jour ouvrable ;

- après 10 ans d'ancienneté ... 2 jours ouvrables ;

- après 20 ans d'ancienneté ... 3 jours ouvrables.

Dernier paragraphe sans changement.

- le sous-article 31-3 : " Congés supplémentaires pour ancienneté " de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté ... 1 jour ouvrable ;

- après 10 ans d'ancienneté ... 2 jours ouvrables ;

- après 20 ans d'ancienneté ... 3 jours ouvrables.

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord, seront maintenus ou compensés.

ART. 18

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux 2 dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives Ouvrier ETAM et Cadres qui leur seraient contraires.

ART.

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté, d'une part, de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques, et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le ministère du travail, lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures ;

- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse ;

- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne-temps...).

Les contreparties permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;

- possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima ;

- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes ;

- le temps partiel ;

- le compte épargne-temps ;

- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail ;

- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement ;

- la cessation anticipée d'activité.

ART. 11

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisé dans l'accord.

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le rapport des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;

- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;

- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;

- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;

- Par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

- par la conversion en temps des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

Les congés accumulés dans le compte épargne-temps, pourront être utilisés pour :

- les congés parentaux ;

- les congés de fin de carrière ;

- les congés pour création d'entreprise ;

- les congés sabbatiques ;

- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer le passage à temps partiel.

La période du congé est assimilée, ou non, à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés selon le type de congé sollicité conformément au code du travail.

Enfin en cas de transfert dans une autre entreprise du même groupe, un accord pourra prévoir les modalités éventuelles de transfert du compte épargne-temps.

Conformément aux dispositions de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, il est prévu que la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaires soit effectuée notamment par l'octroi de jours de repos dont une partie peut alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit à l'aide de l'Etat, le nombre de jours de repos placés sur le compte épargne-temps ne peut excéder la moitié des jours acquis et doit être utilisé dans un délai maximum de 4 ans suivant l'ouverture du droit.

NOTA : Arrêté du 21 octobre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article 11 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 227-1, cinquième alinéa, du code du travail.

ART. 10

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques ;

- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement ;

- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel :

- l'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée ;

- les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein ;

- dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper ;

- pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié ;

- la journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut être supérieure à deux heures ;

- des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat ;

- la rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants :

demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

ART. 2

La durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail est ramenée à 35 heures. La durée réelle du travail est du ressort de chaque entreprise.

ART. 13

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines sont dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet, particularité ayant fait l'objet de l'accord du 4 novembre 1985. Elles ne sont donc pas dans les mêmes termes d'équilibre économique que celui décrit dans le préambule supra. Cette activité donnera lieu à une analyse distincte et à la négociation d'accords spécifiques ultérieurs de branche et d'entreprise.

Les entreprises concernées par les conventions collectives étendues de la FG3 E devront, pour celles entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

ART. 12

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allégement de la charge de travail doit être examinée.

L'organisation du travail est régie par la convention collective. Dans le cadre du présent accord, l'employeur et les représentants du personnel étudieront toutes les possibilités d'aménagement du temps de travail des cadres.

Les parties signataires du présent accord insistent sur la reconnaissance des sujétions particulières des cadres, sur l'autonomie propre à leur travail et sur la nécessité, le cas échéant, d'effectuer un décompte du temps de travail adapté à la nature de leurs missions.

Il est donc préconisé une recherche de contreparties en termes de temps libre ou préservé défini en journées mais aussi de développement de leur carrière et de leur formation, ou d'épargne, épargne-temps, épargne longue en vue de la retraite, en tenant compte des dispositions déjà prévues par l'article 31-4 de la convention collective.

Pour ce qui concerne les contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- semaine de 4 jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de 4 jours pour certaines catégories de cadres ;

- alternance de semaines de 4 jours et 5 jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela entraîne de dépassement d'horaires ;

- il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contrepartie, il est prévu pour les cadres :

- la possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...), dans le respect des dispositions légales, après consultation des institutions représentatives du personnel ;

- la possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le code du travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations.

ART. 4

L'organisation hebdomadaire du travail peut se faire par répartition sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables.

La réduction du temps de travail peut prendre en tout ou partie la forme de jours de repos supplémentaires.

Les modalités de prise de ces jours de repos feront l'objet de négociations au niveau des entreprises.

Les entreprises peuvent organiser le travail, en particulier pour le personnel d'exploitation, par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...) dans le respect des dispositions du code du travail et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

ART. 15

Le congé de fin de carrière dans le cadre de l'article 11 permet à un salarié qui le souhaite de cesser définitivement son activité avant l'âge normal de la retraite. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il est placé en congé.

ART. 3

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

ART. 14

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en oeuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif de :

- répondre aux souhaits de certains salariés de cesser leur activité sans rupture brutale ;

- procéder dans le même temps à des embauches ;

- transférer le savoir-faire professionnel.

Les salariés en préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

ART. 6

L'article 43-3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord :

b) Décompte :

- l'unité de base (ub) équivaut à 1 heure ;

- du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base ;

- chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base.

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratique selon la grille ci-après :

- SIUD : coefficient 1,1 ;

- SIUP : coefficient 0,5 ;

- STT : coefficient 1 ;

- STG : coefficient 1 + 0,20 (forfait d'intervention).

Le montant de cette indemnité est fixé à 6 F par heure.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

- les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins 12 mois ;

- les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

ART. 5

Les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches négociées au niveau des entreprises ou des établissements afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail.

En raison de la grande diversité, en termes d'activité notamment, des entreprises de notre branche professionnelle, le présent accord prévoit, à titre d'exemple, plusieurs formes d'aménagement-réduction du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement-réduction du temps de travail peuvent se présenter selon diverses modalités.

Le présent accord institue la possibilité de moduler le temps de travail en application de l'article L. 212-2-1 du code du travail par accord d'entreprise et après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée. L'horaire moyen servant de base à la modulation devra être de 35 heures au plus.

La durée maximale hebdomadaire du travail est ramenée de 48 heures à 45 heures. Cette durée maximale ne peut excéder au maximum 12 semaines consécutives dans l'année.

Il est possible de déroger à cette durée maximale dans les cas de circonstances exceptionnelles prévues par le droit du travail.

La modulation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de 12 mois de date à date.

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de 2 semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage des rémunérations sur la base de l'horaire moyen de la modulation. Cela veut dire que la rémunération est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En fin de période de modulation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la rémunération prévue au code du travail. Conformément aux dispositions du code du travail, lorsqu'il y a dépassement de la limite supérieure hebdomadaire fixée par le présent accord, les heures ainsi effectuées sont des heures supplémentaires et elles sont soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration éventuelle peuvent être remplacés en tout ou partie par un repos équivalent.

Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période de modulation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé *pro rata temporis*.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels où un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises :

-ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 ou 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours ;

-ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise ;

-ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

ART. 16

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en oeuvre viendraient à être modifiées.

ART. 7

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

SECTION 10

Avenant : Avenant du 18 juin 2004 sur l'article 24 - Durée et organisation générale du travail (titre d'habilitation)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

L'article 43 " Durée et organisation générale du travail " de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est complété par les 2 sous-articles suivants :

(voir cet article)

ART. 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 3

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, cet accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi en 5 exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

ART. 4

Le présent accord entrera en vigueur 2 mois après la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

SECTION 11

Avenant : Accord du 18 mai 2005 relatif au service d'interventions programmées

Source officielle Légifrance

ART. 1er L'article 43 (durée et organisation générale du travail) de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est complété par le sous-article suivant :

43.7. Le service d'interventions programmées

Le service d'interventions programmées a pour objet de répondre à des contraintes qui s'imposent à la profession, en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement, du fait de dispositions réglementaires ou contractuelles. Ces interventions programmées, sur les installations ou les équipements concernés, qui résultent de ces contraintes ont donc un caractère obligatoire.

A ce titre :

-sont incluses dans ce service-qui se distingue de la permanence, du service d'intervention d'urgence et des interventions spécifiques-des obligations réglementaires telles par exemple :

-des opérations d'acquittement de systèmes de gestion permettant d'assurer, en sécurité, le fonctionnement d'installations en continu ;

-des opérations de contrôles par analyses physico-chimique ou par relevés de mesures en vue de satisfaire à des critères relatifs à l'hygiène ou à la protection de l'environnement ;

-des prestations de vérifications, des tests, et le cas échéant ;

-des actions préventives ou correctives consécutives à celles-ci sur des équipements concourant à l'hygiène, à la sécurité ou à la protection de l'environnement ;

-sont expressément exclus : la maintenance programmée dès lors qu'elle ne répond pas à un objectif en rapport avec la réglementation, les modifications d'installations et les travaux neufs.

La périodicité de ces interventions programmées, qui dépend de la configuration des installations ou des équipements, implique qu'elles soient assurées, en raison d'impératifs technologiques, dans et en dehors de l'horaire collectif de l'entreprise.

Interventions programmées pendant la période d'astreinte

Le week-end et les jours fériés, les entreprises s'efforceront de mettre en oeuvre une organisation du travail adaptée, ceci pour répondre à ces interventions réglementaires à fréquence programmée.

Par exception, le week-end et les jours fériés les entreprises pourront, après consultation des instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière, intégrer dans les périodes d'astreinte des interventions programmées de même nature compatibles avec celles susceptibles d'être exercées dans le cadre des interventions urgentes de dépannage. Toutefois, le temps consacré à ces interventions programmées, intégrées dans la période d'astreinte, ne devra pas excéder, en moyenne, sur chaque période d'astreinte, 2 heures par tranche de 24 heures et par salarié, temps de trajet inclus, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail (art. L. 212-1 du code du travail et textes s'y rapportant).

Rémunération des interventions programmé pendant la période d'astreinte

Le temps consacré à ces interventions programmées pendant la période d'astreinte, y compris les temps de trajet, est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, assorti d'une indemnisation spécifique de 50 % exclusive de toute autre majoration. Le taux de cette indemnisation sera réexaminé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle relative aux primes et indemnités.

Ladite indemnisation est soit récupérée en temps, soit rémunérée.

Le temps passé ouvre droit à une récupération non rémunérée, égale à la durée de l'intervention y compris le temps de trajet.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les modalités de rémunération du service d'intervention d'urgence.

ART. 2 Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 3 Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, cet accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi en 5 exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

ART. 4 Le présent accord entrera en vigueur 2 mois après la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2005.

SECTION 12

Avenant : Avenant n° 29 du 18 mai 2006 portant modification d'articles

Source officielle Légifrance

ART. 4

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue de son extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2006.

ART. 3

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger au présent accord qui revêt un caractère impératif, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 2

Le présent accord entrera en vigueur à la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

ART. 1er

Les articles suivants de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique sont modifiés comme ci-après.

Article 9

Engagement

Le sous-article 9.3 est rédigé comme ci-après :

Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

a) Les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;

b) La date d'entrée en fonctions ;

c) La nature de son contrat de travail ;

d) Le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) ;

e) Les lieux d'emploi ;

f) Les conditions de la période d'essai ;

g) L'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré ;

h) Pour le salarié classé au niveau I le salaire minimal mensuel ;

i) La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ;

j) Rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base ;

k) Le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences.

Article 11

Période d'essai

Le premier paragraphe de l'article 11.4 est rédigé comme ci-après :

La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi.

Niveaux I et II : 1 mois.

Niveaux III et IV : 2 mois.

Niveaux V à IX : 3 mois.

L'avant-dernier paragraphe du 11.4 est rédigé ainsi : " Pour certains cas très particulier de date ou de conditions d'emploi, une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement.

Article 17

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Les signataires du présent avenant après avoir réexaminé les dispositions en vigueur, notamment celles des sous-articles 17.3 et 17.4 :

- réaffirment que pour déterminer le délai-congé de licenciement les tranches d'ancienneté prévues au barème du code du travail doivent être rééchelonnées dans un sens plus favorable aux salariés, ces tranches d'ancienneté réaménagées étant applicables au délai-congé de démission ;

- réaffirment également que, pour la détermination de ce délai-congé de démission, il doit être tenu compte du niveau hiérarchique de l'emploi occupé par le démissionnaire ;

- considérant que par rapport au sous-article 17.3 de la convention collective et donc par rapport au code du travail les délais-congés doivent être réexaminés, notamment ceux relatifs au licenciement, de sorte que ceux-ci soient, en fonction de l'ancienneté, prolongés de 0,5 mois, 1 mois, 2 mois, selon le cas :

- conviennent en conséquence de rédiger comme suit le sous-article 17.3 et le premier paragraphe du sous-article 17.4 :

Sous-article 17.3

Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais-congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai-congé de démission :

- niveaux I à IV inclus : 1 mois ;

- niveaux V à IX inclus :

- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;

- au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois ;

- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Délai-congé de licenciement :

- niveaux I à IX inclus :

- jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois ;

- au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté :
2 mois ;

- au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

Sous-article 17.4

1er paragraphe

Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci-après :

- pour les salariés des niveaux I à III : 5 jours travaillés ;

- pour les salariés des niveaux IV à VI : 10 jours travaillés ;

- pour les salariés des niveaux VII à IX : 15 jours travaillés.

Article 21

Salaire minimal et salaire réel

Au sous-article 21.2, le paragraphe : " En tant que de besoin la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) " est complété par la phrase suivante :

" Ce complément sera versé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante ".

Article 28

Bulletin de paie

L'alinéa 4 est rédigé comme ci-après :

Le nom, le groupe (1, 2, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les 2 premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en oeuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des Ouvriers/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique).

Le " Nota " en bas de page est supprimé.

Article 43.3 V

Dispositions concernant le personnel

assujetti au service d'intervention d'urgence

Cet article est rédigé comme suit :

a) Compétences professionnelles :

Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous-critères classants (technicité, sécurité/réglementation, autonomie/initiative) tels que définis à l'avenant 26 de la convention collective Ouvriers/ETAM ;

b) Disposition spécifique :

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

SECTION 13

Avenant : Accord du 6 juillet 2007 portant mise en place de certificats de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives O/ETAM et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle selon les conditions que la CPNE de la branche détermine et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, notamment par le recours à la validation des acquis de l'expérience, ou tout dispositif de formation existant.

ART. 3

La qualification professionnelle peut s'obtenir :
— par des actions de formation ;
— par la validation des acquis de l'expérience (VAE),
dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

ART. 4

Le CQP est accessible aux salariés des entreprises de la branche, aux demandeurs d'emploi en vue de réinsertion, aux salariés des entreprises d'autres branches professionnelles en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnel désignée par la CPNE, au moyen de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et contrats de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience, ou de tout autre dispositif qui permettrait un tel accès.

ART. 5

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP.
Elle fixe les conditions de mise en oeuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.
Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en oeuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux.
Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP.
Les décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

ART. 6

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité « équipements thermiques » (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.
Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :
— établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie « activités » dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective O/ETAM des équipements thermiques et, pour la partie « compétences », sur le répertoire des critères classants de ce même avenant ;
— élabore le cahier des charges de ce CQP (définition de la qualification, pré-requis nécessaires, référentiel de formation et durée de celle-ci, pièces à fournir pour la délivrance) ;
— contrôle le suivi de la formation et son évaluation (programme pédagogique) et dépose la demande en vue de l'inscription du CQP au répertoire national des certifications professionnelles.
Conformément au premier alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, en fonction des compétences définies au référentiel d'activité du CQP considéré, la CPNE détermine, par référence au répertoire des critères classants, le niveau (1 à 9) auquel les compétences requises pour l'attribution de ce CQP correspondent.

ART. 7

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la branche sont en droit de faire valider les acquis de leur expérience, complétés, le cas échéant, de parcours individualisés de formation, en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, délivré dans le cadre du présent accord et figurant sur la liste établie par la CPNE, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.
Les modalités de mise en oeuvre de la VAE sont validées par la CPNE, sur proposition du groupe de travail constitué selon les modalités définies à l'article 5.

ART. 8

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant à la majorité et de 1 représentant de l'organisme de formation en charge du CQP considéré avec voix consultative, ainsi que, le cas échéant, du tuteur du candidat avec voix consultative, composé de la manière suivante :
— 2 personnes désignées par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;
— 2 personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre ;
— le président de la CPNE ou de son représentant sans voix délibérative.
Le jury doit recevoir le candidat et l'attribution du CQP s'accompagnera de la remise d'un document, attestant du succès du candidat. Le modèle type de ce document figure en annexe au présent accord.
La FG3E sera chargée de l'organisation des réunions du jury, lesquelles pourront au besoin être organisées en province, les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.
La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

ART. 9

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sera l'occasion de faire le point avec ce salarié sur ses attentes.
Tout titulaire d'un CQP se verra attribuer le niveau dans la classification des emplois auquel ce CQP correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en oeuvre.

ART. 10

La CPNE sera informée de tout démarrage d'un cycle de formation dans le cadre d'un CQP de la branche professionnelle.

ART. 11

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.
Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

ART. 12

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.
Elle devra également en informer, par lettre recommandée, toutes les autres parties signataires.

ART. 13

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 14

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2006, en vue de l'extension.

ART. 15

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date du dépôt.

ART.

Les signataires du présent accord :
— soulignent l'importance qu'ils attachent à la promotion de la formation professionnelle, considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés et rappellent à cet égard l'accord de branche du 25 novembre 2004 et son avenant du 21 septembre 2005 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche ;
— considèrent que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée ;
— estiment que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent les qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière ;
— soulignent également que la mise en place de certificats de qualification professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
— rappellent également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'éducation nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

SECTION 14

Avenant : Avenant du 29 juin 2009 relatif à la période d'essai

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le premier paragraphe de l'article 11. 4 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique n'est pas modifié et reste rédigé comme suit :
« La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi :
— niveaux I et II : 1 mois ;
— niveaux III et IV : 2 mois ;
— niveaux V à IX : 3 mois. »

ART. 2

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.
Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

ART. 3

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004 .

ART. 4

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2006, en vue de l'extension.

SECTION 15

Avenant : Accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers et ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009, en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.
Ces réformes (accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et, depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009) sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, autoformation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.
Par ailleurs, la loi du 24 novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.
Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.
Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif de :

– permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences) ;
– favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation) ;
– développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF ;
– préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage ;
– favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle ;
– réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.
Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.
Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.
En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

ART. 1er

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.
La mission de l'observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.
Cette mission générale se décline en 3 fonctions principales :

– disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
– suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
– à la lumière de ces 2 premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

ART. 2

L'observatoire de métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.
En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.
Les résultats des travaux de l'observatoire seront transmis ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.
En vue d'assurer le fonctionnement de l'observatoire, la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

ART. 3

Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail.

ART. 7

Entretien professionnel

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.
Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.
Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises, soit par la formation initiale, soit du fait de ses expériences professionnelles.
La branche adopte le modèle de passeport formation du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

ART. 8

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.
En outre la branche :

– favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux ;
– portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir ;
– encouragera fortement et assurera la promotion de la validation des acquis de l'expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation...
La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

ART. 12

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % sont alloués au financement :

-des contrats de professionnalisation ;

-des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,

-de la portabilité du DIF ;

c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;

d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;

e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. (1)

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

(1) L'avant-dernier alinéa de l'article 12 est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé telles qu'elles résultent des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 30 septembre 2013 - art. 1)

ART. 13

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des 2 sexes, sans discrimination.
Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.
A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

ART. 14

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

ART. 4

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet aux :

– apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances ;
– entreprises de la branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.
Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.
Conformément à l'article 42 de la convention collective des OETAM, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base, les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

ART. 1er

Il est préalablement rappelé que :
Les entreprises doivent effectuer avant le 1er mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

– un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus ;
– un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés,
à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (art. R. 6331-2, R. 6331-9, L 6331-14 du code du travail).
Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (art. L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail*).* Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.
Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

ART. 16

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les 3 ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de l'article 15 du présent texte.

ART. 17

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.
Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 18

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

ART. 15

Le rôle de la CPNE est défini au titre III « Rôle », 1 « Emploi », 2 « Formation », de l'accord de branche en date du 21 mai 1996.
Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

– la CPNE pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne ;
– elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation ;
– elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'observatoire des métiers ;
– elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre ;
– elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
– elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
– elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles ;
– elle mène une réflexion sur la fonction tutorale ;
– elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans ;
– elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche ;
– elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.
Dans le cadre de la gestion des fonds (art. 12), elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.
La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

SECTION 16

Avenant : Accord du 30 mars 2011 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART. 2

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes et promouvoir l'égalité professionnelle.
A cet égard, les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.
La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.
Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes/hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprise.
Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non-discrimination et, plus généralement, sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

ART. 3

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.
A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise.
Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.
Afin de mettre en œuvre ces dispositions, la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.
Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des « correspondants régionaux formation » de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

ART. 4

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.
Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.
En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salarié(e)s qui en feraient la demande. En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressé(e)s est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.
Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le code du travail.
L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

ART. 5

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.
Outre ces dispositions, les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.
A cet égard, les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salarié(e)s, en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.
Au retour de congé, au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus, le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel seront, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.
Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation, il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.
En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et OETAM sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des 3 premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de 3 jours par an.

ART. 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard, ils rappellent :

– les articles 23.1 et 23.2 de la convention collective OETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 « Conciliation et arbitrage » des conventions précitées ;
– les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.
Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel OETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

ART. 7

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.
Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.
Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

ART. 8

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, réaffirment que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.
Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.
Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.
Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa, les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.
La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.
En outre, les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.
Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

(1) L'article 8 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-2 du code du travail qui prévoit notamment que le congé de présence parentale est pris en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

(Arrêté du 20 février 2012, art. 1er)

ART. 9

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.
Aussi considèrent-t-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.
En outre, l'employeur fournira aux CE ou, à défaut, aux délégués du personnel et s'il existe au CCE, une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.
Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

ART. 10

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

ART. 11

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 12

Toute organisation syndicale non signataire représentative dans le champ d'application de l'accord de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.
Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.
Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

ART. 13

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 14

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

ART.

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

– de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes normatifs ;
– de l'article 23 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
– de l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation ;
– de l'article 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « Cadres » du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.
A cet effet :

– ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés ;
– ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi, lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle ;
– ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques ;
– ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus ;
– ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux ; il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.
En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

SECTION 17

Avenant : Avenant n° 1 du 20 décembre 2011 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART.

Au titre I[er] « Choix de l'OPCA », les deux paragraphes :
« Par ailleurs, une section financière particulière au titre des entreprises de moins de 10 salariés est créée au sein d'OPCALIA.
Cette section professionnelle paritaire se réunira autant que nécessaire afin de gérer les enveloppes financières conformément aux décisions prises par la CPNE de branche. »
sont supprimés.
Au titre II « Observatoire prospectif des métiers et des qualifications », article 3 « Dispositions financières », le paragraphe :
« Les parties signataires conviennent de limiter à 75 000 € (soit le maximum prévu par la loi) par an le montant de l'enveloppe financière susceptible d'être affecté, chaque année, au fonctionnement de l'observatoire des métiers. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail. »
Au titre IV « Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie », article 11 « Droit individuel à la formation (DIF) », le paragraphe :
« Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée. »
« Désaccord sur le choix de l'action de formation », le paragraphe :
« En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (art. L. 6323-12 du code du travail), l'employeur et tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9,15 € multiplié par le nombre d'heures acquises. »
est complété comme suit : « ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation. »
Article 12 « Gestion des fonds », le paragraphe :
« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation (et du plan de formation pour les entreprises de moins de 10 salariés) pourra proposer à la CPNE à la fin du troisième trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF-période de professionnalisation – contrat de professionnalisation – missions tutorales – observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA-DIF – période de professionnalisation – contrat de professionnalisation – missions tutorales – observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. »
Le paragraphe :
« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré. »
est remplacé par le paragraphe suivant :
« Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

SECTION 18

Avenant : Accord du 24 février 2012 relatif à la validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

ART. 2

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.
Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

ART. 3

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :

– d'un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
– d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.
Cette composition figure en annexe.
Toutefois, les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.
Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, d'une part et par la FEDENE, d'autre part.
Si un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

ART. 4

Le secrétariat de la commission est situé au siège de la FEDENE et assuré par elle.
Les noms et coordonnées des membres de la commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

ART. 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales représentatives *au plan national* (1) citées en annexe, dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) L'article 5 est étendu à l'exclusion des termes « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

ART. 6

La saisine de la commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :
Une copie la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.
Une copie de l'avis de réception de la lettre d'information préalable.
Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail.
Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.
Le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.
Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

ART. 7

Le secrétariat de la commission adresse à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées une convocation accompagnée du dossier complet tel que défini à l'article 6 ci-dessus, au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

ART. 8

Le représentant titulaire et le représentant suppléant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.
Ce temps de préparation et de transport ainsi que le temps passé à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à la FEDENE selon les taux et procédures en vigueur dans la branche. (1)
La FEDENE s'en fera rembourser par l'employeur qui aura saisi la commission.

(1) Le troisième alinéa de l'article 8 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

ART. 9

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de branche se prononce à l'issue d'une seule réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés dans les 4 mois qui suivent leur transmission par son secrétariat. A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est validé.
Pour chaque accord qui lui est présenté, la commission rend, conformément aux dispositions légales, une décision motivée :

– de validation, dans l'hypothèse ou l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord ;
– de non-validation dans le cas contraire.

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et la FEDENE dispose d'une voix. (1)
Les décisions sont prises à la majorité des voix des organisations présentes.

(1) Le troisième alinéa de l'article 9 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

ART. 10

La décision prise par la commission est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la partie qui a saisi la commission et par lettre simple aux membres de la commission dans un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de la réunion.
Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

ART. 11

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

ART. 12

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le point de départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 13

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2005 en vue d'extension.

ART. 14

Le présent accord, conclu à durée déterminée, entrera en vigueur à la date de sa notification et expirera le 31 décembre 2013, date au-delà de laquelle la commission ne pourra être saisie d'aucune nouvelle demande.
Les partenaires sociaux se réuniront 6 mois avant cette date en vue de le renégocier.

ART.

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives *au plan national* (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.
Fédération CFTC – CMTE chimie, mines, textile, énergie, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.
Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH) affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, Case 413,263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.
Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.
Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) Le titre de l'annexe est étendu à l'exclusion des termes : « au plan national » comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

ART.

Les signataires du présent accord :
Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise », des conventions collectives rappelées ci-dessus ainsi que de l'accord sur le dialogue social conclu le 18 mai 2006 ;
Réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées ;
Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise ;
Rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail ;
Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ;
Rappellent également que l'article L. 2232-21 du code du travail stipule notamment que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés ;
Constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.
En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

SECTION 19

Avenant : Avenant n° 2 du 10 avril 2013 à l'accord du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les paragraphes des articles ci-dessous :

« Article 5
Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

Article 6
Contrat de professionnalisation

Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

Article 9
Développement du tutorat

Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10
Période de professionnalisation

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11
Droit individuel à la formation (DIF)

Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF. »
Et l'article 12 relatif à la gestion des fonds sont remplacés par le nouvel article 12 ci-dessous :

« Article 12
Gestion des fonds

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.
Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :
a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;
b) 50 % sont alloués au financement :
– des contrats de professionnalisation ;
– des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'Etat, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,
– de la portabilité du DIF ;
c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;
d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b ci-dessus ;
e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.
La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE, avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA, DIF, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, missions tutorales, observatoire des métiers), d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.
Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant 10 salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré, et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante. »

ART. 2

Le présent avenant entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

ART. 3

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux, après avoir rappelé leur attachement aux dispositions de leur accord de branche du 8 décembre 2010 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie et de son avenant du 20 décembre 2011 et après avoir souligné la priorité qu'ils entendaient donner à la formation en alternance ont constaté, à cet égard, une évolution progressive des besoins de financement exprimés par les entreprises de la branche.
C'est pour répondre à cette évolution que les parties signataires conviennent de modifier l'accord de branche du 8 décembre 2010 sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

SECTION 20

Avenant : Accord du 5 septembre 2014 relatif à la commission de validation des accords d'entreprise

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des OETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail peuvent être validés.
Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

ART. 3

La commission paritaire nationale, présidée par le président de la commission sociale de la FEDENE ou par son représentant, est composée :
– d'un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée parmi les deux représentants désignés par chacune d'elles ;
– d'un nombre au plus égal de représentants de la FEDENE.
Si un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

ART. 4

Le secrétariat de la commission est situé au siège de la FEDENE et assuré par elle.
Les noms et coordonnées des membres de la commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

ART. 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du code du travail, l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec avis de réception adressée aux organisations syndicales représentatives *au plan national* (1) citées en annexe dans un délai de 15 jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

(1) Termes « au plan national » exclus de l'extension comme étant contraires au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

ART. 6

La saisine de la commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :
– une copie de la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus ;
– une copie de l'avis de réception de la lettre d'information préalable ;
– un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
– un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature et un exemplaire en version numérique ;
– le double du formulaire Cerfa de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise ;
– les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

ART. 7

Dès lors que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse aux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée et à leur fédération nationale :
– au plus tôt une lettre indiquant la date fixée pour la tenue de la commission ;
– au moins 3 semaines calendaires avant cette date le dossier complet tel que défini à l'article 6.

ART. 8

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation de 1 demi-journée.
Ce temps de préparation, le temps passé à la commission ainsi que le temps de transport pour se rendre à la commission seront considérés comme du temps de travail effectif et *les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.* (1)

(1) Termes « les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée » exclus de l'extension comme étant contraires aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29 du code du travail.
(ARRÊTÉ du 6 juillet 2015 - art. 1)

ART. 9

Conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail, la commission paritaire de branche se prononce à l'issue de la réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés.
Toutefois, si les membres le jugeaient nécessaire, la commission tiendrait une seconde réunion.
En tout état de cause, la décision doit intervenir dans le délai de 4 mois qui suit la réception du dossier complet au secrétariat de la commission.
A défaut de décision dans le délai de 4 mois qui suit la transmission de l'accord à la commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est réputé validé.
Pour chaque accord qui lui est présenté, la commission rend, conformément aux dispositions légales, une décision motivée :
– de validation, dans l'hypothèse ou l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord ;
– de non-validation dans le cas contraire.
La validation est acquise dès lors que la FEDENE, d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, ont émis un avis favorable de validation.
En ce qui concerne la FEDENE, l'avis favorable sera rendu à la majorité de ses membres.
En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives, l'avis sera rendu conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.

ART. 10

La décision prise par la commission est notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à la partie qui a saisi la commission et par lettre simple aux membres de la commission dans un délai de 15 jours calendaires à partir de la date de la réunion.
Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

ART. 11

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

ART. 12

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART. 13

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

ART.

Validation des accords conclus dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives (1)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, avenue Simon- Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.
Fédération chimie, mines, textile, énergie CFTC, 128, avenue Jean-Jaurès, 93500 Pantin.
Syndicat national du chauffage et de l'habitat (SNCH), affilié à la fédération Enermine CFE-CGC, 59-63, rue du Rocher, 75008 Paris.
Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT, case 413, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.
Fédération générale Force ouvrière, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10.
Fédération des services énergie environnement (FEDENE), 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

(1) : En vertu du décret du 12 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART.

Les signataires du présent accord :
Rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » et 7 « Délégués du personnel et comités d'entreprise » de la convention collective rappelée ci-dessus ainsi que de l'accord sur le dialogue social conclu le 18 mai 2006 ;
Réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective précitée ;
Soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise ;
Rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs de travail ;
Soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (art. L. 2232-21 du code du travail), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21 ;
Rappellent également que l'article L. 2232-21 du code du travail stipule notamment que la commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés ;
Constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.
En conséquence, les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit.

SECTION 21

Avenant : Accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :
– négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du code du travail ;
– interprète les dispositions de la convention ou d'un accord collectif de branche lorsqu'elle est saisie ;
– assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
– établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
– indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail ;
– rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

ART. 2

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives dans la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

ART. 3

3.1. Composition (1)

La commission est composée de :
– 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
– 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 3.2.3. § 2 de l'accord).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Calendrier prévisionnel

En fin d'année, la commission définit paritairement :
– les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-19 du code du travail ;
– l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la commission se réunit au minimum 6 fois par an.

3.2.2. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

3.2.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

3.2.4. Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

3.2.5. Rapport annuel d'activité

Conformément à la loi, la commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la commission et les observations particulières des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPN leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la branche.

3.2.6. Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

(1) L'article 3.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

ART. 4

4.1. Composition

La commission est composée de :
– 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
– 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 4.2.1 § 3 de l'accord).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

4.2. Fonctionnement

4.2.1. Saisine

La commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

4.2.2. Délai de convocation

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

4.2.3. Relevé de décisions

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

4.2.4. Temps passé aux réunions et frais engagés (1)

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

(1) L'article 4.2.4 est étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité à valeur constitutionnelle résultant de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et du sixième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, tel qu'interprété par la cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

ART. 5

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique relatif à la conciliation et à l'arbitrage.

ART. 6

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

L'accord donnera lieu à un bilan tous les 2 ans.

ART. 9

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 4 décembre 2018 - art. 1)

ART. 10

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1er avril 2018.

ART. 11

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART.

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pour chacune des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

ART.

Annexe

Adresse du secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

FEDENE, 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation.

Mail : CPPNI@fedene.fr

SECTION 22

Avenant : Accord du 1er décembre 2021 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Source officielle Légifrance

ART. 2.1

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 2.2

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC n° 998).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se retrouver une fois par an pour dresser un bilan du dispositif avec l'aide d'OPCO 2i.

ART. 2.3

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

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.

ART. 2.4

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur.

ART. 2.5

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

ART. 2.6

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

ART. 1.1

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC *(1)* n° 998).

(1) IDCC : identifiant de la convention collective.

ART. 1.2

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application conformément aux dispositions légales et réglementaires.

ART. 1.3

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le présent accord concerne les salariés en contrat à durée indéterminée –, les salariés en activité partielle, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée – et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Dans tous les cas, les salariés ne devront pas disposer d'un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle inscrite au RNCP *(1)* correspondant au grade de licence.

(1) Registre national des certifications professionnelles

ART. 1.4

Les partenaires sociaux s'accordent, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du code du travail, pour porter la durée de l'action à vingt-quatre mois pour tous les salariés qui préparent les certifications suivantes qui par nature exigent une durée de formation plus longue : brevet de technicien supérieur (BTS), baccalauréat professionnel (Bac pro), et certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Les partenaires sociaux conviennent également, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-11 du code du travail, de porter cette durée de l'action à 36 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

ART. 1.5

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception du socle de connaissances et de compétences, lorsque le dispositif de la reconversion ou de promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent, toutefois, que la durée de la formation peut être supérieure à 25 %, notamment lorsque les actions de formation ont pour objet de préparer des formations diplômantes ou des certificats de qualifications professionnelles (CQP). Cette durée pourra être également supérieure à 25 % dès lors que les actions de formations sont réalisées par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

ART. 1.6 Sont éligibles à la « Pro-A », les certifications professionnelles suivantes :

BTS	Maintenance des systèmes :	RNCP35338
BTS	Option A – Systèmes de production	RNCP35338
BTS	Option B – Systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP35338
Mention complémentaire	Technicien des services de l'énergie	RNCP9154
Bac pro	Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	RNCP4434
BTS	Fluides-énergies-domotique :	RNCP20807
BTS	Option A – Génie climatique et fluidique	RNCP20807
BTS	Option B – Froid et conditionnement d'air	RNCP20807
BTS	Option C – Domotique et bâtiments communicants	RNCP20807
Titre professionnel	Technicien de maintenance chauffage ventilation climatisation	RNCP34159
Licence professionnelle	Métiers de l'énergétique, de l'environnement et du génie climatique	RNCP30121
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
Bac pro	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectes	RNCP25353
CAP	Monteur en installations thermiques	RNCP30951
Bac pro	Technicien du froid et du conditionnement d'air	RNCP4088
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030
Titre professionnel	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatique	RNCP34888
Licence professionnelle	Gestion et maintenance des installations énergétiques (Marne-la-Vallée)	RNCP30073
	Technicien (ne) de maintenance en génie climatique (Lycée Maximilen Perret – GRETA MTI)	RNCP28743
BTS	Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP35384
Mention complémentaire	Technicien en énergies renouvelables : Option B énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Option A – Énergie électrique	RNCP15009
Mention complémentaire	Option B – Énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Maintenance en équipement thermique individuel (MC niveau V)	RNCP730
Licence professionnelle	Installations frigorifiques et de conditionnement d'air	RNCP30076
Titre professionnel	Technicien de centre de valorisation énergétique	RNCP35079
Titre professionnel	Agent de maintenance CVC	RNCP34139
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre professionnel	Data Analyst	RNCP34964
Titre professionnel	Data Scientist	RNCP34545
Bachelor	BUT – Réseaux & télécommunications : internet des objets et mobilité	RNCP35457
Titre professionnel	Dessinateur concepteur BIM bâtiment et architecture	RNCP34544
Titre professionnel	Dessinateur projeteur BIM	RNCP31947
Master et *licence professionnelle*	*Bâtiment et construction option management et gestion des bâtis (Facilities Management)* (1)	*RNCP3477*
Titre professionnel	Manager immobilier	RNCP34918
BTS	Gestion de la PME	RNCP32360
BTS	Support à l'action manageriale	RNCP34029
Titre professionnel	Assistant commercial	RNCP6568
CCP	*Traitement des appels d'offre* (1)	*RS3391*
Licence professionnelle	Activités juridiques marches publics	RNCP30218
Licence pro	Chef de projet e-commerce	RNCP34179
Titre pro	Comptable	RNCP34191
Titre professionnel	Diplôme de comptabilité et de gestion	RNCP4875
Licence	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre professionnel	Comptable	RNCP35056
BTS	*Chargé de marketing digital* (1)	*RNCP21701*

Les partenaires sociaux précisent que les certificats de qualifications professionnelles « d'agent d'exploitation » et de « technicien d'exploitation » s'ajouteront automatiquement à cette liste dès lors qu'ils seront inscrits au RNCP.

(1) Les certifications professionnelles « Licence Professionnelle - Bâtiment et construction option management et gestion des bâtis (facilities management) RNCP 3477 », « Traitement des appels d'offre RS 3391 » et « Chargé de marketing digital 21701 » sont exclues de l'extension en ce

qu'elles contreviennent aux dispositions de l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART. 1.7

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre du dispositif « Pro-A » sont en priorité les frais pédagogiques (liés aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, hors frais de certification) puis les frais annexes de transport et d'hébergement. La mise en œuvre du dispositif ne pourra entrainer aucune dépense à la charge du salarié.

Le temps de formation réalisé pendant le temps de travail donnera lieu au maintien de rémunération.

ART. 1.8

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées répondent aux problématiques de GPEC (notamment d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...) identifiées au travers :
– d'une démarche prospective réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche énergie-environnement en septembre 2016 (annexe 1) ;
– d'une étude prospective réalisée par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche énergie-environnement sur la transformation numérique des métiers/énergie-environnement de septembre 2019 dans le cadre de L'EDEC (annexe 2).

Elles visent également à répondre à la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) a fixé des objectifs ambitieux en termes :
– de hausse de la production d'énergie issue de sources renouvelables ;
– de baisse de la consommation d'énergie ;
– d'amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments ;
– de démocratisation de l'autoconsommation et de la production locale d'énergie.

En effet, si les entreprises de la branche bénéficient d'une dynamique de développement assuré de l'activité sur le long terme, elles doivent faire face à l'émergence d'une concurrence forte de nouveaux acteurs, d'une digitalisation de plus en plus poussée des équipements, ainsi que de fortes pressions de la part des clients.

Par ailleurs, la généralisation de nouvelles technologies, de nouveaux usages et de nouvelles pratiques combinant plusieurs technologies entre elles se caractérise par l'apparition, non exhaustive :
– de nouvelles technologies : intelligence artificielle ;
– de nouveaux usages et outils : IOT (internet des objets), réalité virtuelle, productivité numérique ;
– de nouvelles pratiques : design d'expériences, méthodes Agiles, Cyber-sécurité ;
– de prospective : Blockchain.

Enfin, les certifications choisies permettent également de répondre aux métiers en tension, aux difficultés de recrutement (annexe 3).

Les enjeux économiques, réglementaires et technologiques dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Cet accord doit permettre d'encourager la mobilité interne choisie par la formation pour les métiers concernés.

L'ensemble de ces éléments d'analyse exposés ci-dessous de manière détaillée permettent de justifier le choix des certifications retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité des entreprises et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'étude prospective réalisée par l'observatoire des métiers et des qualifications fait apparaitre que les entreprises de la branche doivent relever 3 défis majeurs qui impactent les métiers :

Défi 1 : accroître le niveau de performance des entreprises pour qu'elles restent compétitives.
Défi 2 : développer le sens du service pour répondre aux attentes des clients.
Défi 3 : suivre l'évolution technologique des équipements et les règlementations pour rester les acteurs incontournables de la performance énergétique.

Pour s'adapter aux évolutions de leur environnement et relever ces défis :

Les entreprises de la branche doivent élargir leur offre de services

Les entreprises élargissent leur offre pour se positionner sur les activités du multiservice/multi technique afin de ne pas perdre de marchés au profit de concurrents externes.

Les entreprises – notamment les plus grandes – se positionnent sur les sujets à fort enjeu pour l'avenir de la branche, afin de remonter dans la chaîne de valeur et limiter le risque d'intermédiation sur leur marché : développement du BIM.

Le recours à l'instrumentation des équipements permet d'offrir un complément aux prestations des entreprises pour s'affranchir de l'espace et du temps.

Les entreprises de la branche doivent renforcer la culture du service pour répondre aux exigences des clients

Les entreprises ont fait de lourds efforts pour soigner la relation au client.

La notion de client évolue et dévient pluriel (payeur, direction des achats, direction fonctionnelle...).

Le rôle du technicien d'élargi dans la relation client, avec le soutien de sa hiérarchie.

• L'adaptation de l'offre des entreprises a des impacts sur les organisations interne et l'organisation du travail, celle-ci-se traduit par :
– une optimisation importante des interventions techniques pour éviter les visites inutiles ;
– une réduction du nombre de strates de management dans les équipes opérationnelles ;
– une externalisation de certaines activités telles que les travaux ou certaines tâches de maintenance lourdes ;
– un nécessaire développement du travail en réseau/communauté au sein des équipes techniques ;
– une plus grande proximité voire à des partenariats avec les constructeurs en raison de l'évolution technique et de la digitalisation des équipements ;
– l'apparition de plusieurs nouveaux métiers qui s'intègrent dans les entreprises de la branche énergie-environnement :
— facility manager ;

— métier de la donnée ;
— BIM Manager.

Les entreprises doivent également se « digitaliser »

Cette digitalisation passe par :
– le déploiement d'outils nouveaux, permettant d'optimiser le temps/les interventions des techniciens ;
– une diversification de l'outillage des équipes de terrain pour répondre aux exigences des clients.

• Ces évolutions des entreprises impactent lourdement les métiers et les compétences des salariés :
– la digitalisation de l'activité bouleverse les compétences purement techniques sur le « cœur de métier » pour TOUS les profils de techniciens ;
– la digitalisation des équipements entraîne mécaniquement un renforcement majeur des compétences en électronique et électrotechnique pour pouvoir exercer le métier ;
– une complexification et une spécialisation des compétences techniques en fonction des marques/des équipements limitent les capacités d'interventions lourdes des techniciens ;
– une dissociation des profils dans les équipes entre une majorité de techniciens polyvalents et quelques experts se créer ;
– l'impression d'une « perte de technicité » du métier du fait de ces transformations des compétences techniques et de l'organisation des équipes.

• Cette évolution de la nature des compétences techniques s'accompagne en parallèle d'une montée du besoin sur des compétences d'autres natures :
– le renforcement des contacts avec le client des exigences de celui-ci impose de se doter d'un « sens du service » très développé ;
– en parallèle à la relation client, certains techniciens doivent renforcer leurs capacités à avoir le sens du service vis-à-vis de l'usager (qui n'est pas le client) ;
– le renforcement de l'autonomie des techniciens devient indispensable, dans la mesure de leurs responsabilités ;
– l'évolution de la relation constructeur impact les méthodologies de travail de techniciens ;
– un renforcement des connaissances règlementaires impacte à la fois les techniciens et les encadrants opérationnels.

Métiers de technicien	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Électricien	1	^	1
Électromécanicien	2	^	2
Chauffagiste	3	=	1
Frigoriste	2	^	2
Climaticien	2	=	1
Technicien multi technique	3	^	1
Plombier	1	=	1
Pilote d'installations	1	=	2

• Face aux évolutions des métiers techniques de l'exploitation et les évolutions d'offre et d'organisation des entreprises, la posture des managers doit également évoluer :
– le rôle des managers intermédiaires évolue vers une posture de facilitateur, d'accompagnateur, des salariés encadrés ;
– à l'instar des techniciens, les managers intermédiaires doivent également développer leurs compétences commerciales et leur sens du service ;
– la réduction des marges opérationnelles sur les contrats entraine mécaniquement un renforcement des compétences du management intermédiaire sur le contrôle de gestion opérationnel ;
– un manager dans les métiers de l'exploitation doit savoir s'adapter et faire face à l'incertitude.

Métiers de manager et de support à l'exploitation	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Manager d'équipe	1	= ou v	0
Responsable d'exploitation	1	=	1
Analyste d'exploitation	1	^	Entre 1 et 3 selon profil ingénieur, Data et Big Data
Ordonnanceur	1	=	1
Approvisionneur	1	=	1
Responsable de maintenance UIOM	1	=	1

• Les études font également ressortir une évolution :
– des fonctions commerciales pour lesquelles on constate un élargissement du panel des compétences clés du métier, avec un besoin de renforcer les compétences commerciales pures dans un contexte de forte concurrence ;
– des fonctions DSI pour lesquelles on constate un développement tous azimuts des usages de solutions numériques qui mobilisent lourdement la DSI des entreprises avec à un fort rapprochement de l'exploitation dans les années à venir et une évolution des profils importante ;
– des fonctions supports, telles que celles liées au secrétariat.

Fonction supports	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Secrétariat	1	= ou v	1

• L'étude réalisée dans le cadre de l'engagement de développement des compétences numérique (EDEC) fait apparaître, quant à elle :

L'accélération de l'évolution des technologies informatiques couplées à la baisse des coûts matériels et logiciels va engendrer des changements de plus en plus importants dans les entreprises de la branche énergie-environnement, quel que soient les métiers.

• Certains métiers vont être plus impactés que d'autres :
– les fonctions support et les managers, doivent dès maintenant fortement évoluer pour profiter des gains de productivité qu'apportent les logiciels en tant que service (SaaS) et l'automatisation du traitement de l'information ;
– les métiers techniques, seront de plus en plus sédentaires grâce à la connectivité des équipements, et de plus en plus connectés lorsqu'ils seront sur le terrain ;
– les métiers liés à l'optimisation, seront très demandés à court-terme (Data Scientists) pour absorber le nouvel afflux de données et leur traitement par intelligence artificielle.

L'adoption massive de ces nouvelles solutions dans les entreprises de la branche sera fortement liée à la capacité des équipes informatiques de sélectionner, développer et mettre en place rapidement des solutions orientée utilisateur, en utilisant des méthodes comme le design d'expérience et les méthodes Agiles.

Tous ces progrès ne sont pas réservés qu'aux grandes entreprises. Les TPE-PME peuvent en effet profiter de la baisse des coûts matériels et logiciels pour prendre de l'avance sur leurs plus grands concurrents qui prennent plus de temps à implémenter ces changements.

Afin de permettre aux actuels et futurs collaborateurs des entreprises de la branche d'être prêts aux grands bouleversements technologiques identifiés précédemment, nous recommandons aux départements formation et aux écoles de se concentrer sur les 5 compétences suivantes :

Compétence	Objectif	Formation initiale	Formation professionnelle
Prise en main rapide des outils numériques	Les professionnels doivent pouvoir rapidement prendre en main de nouveaux logiciels et appareils, ceux-ci étant susceptibles d'être remplacés ou modifiés de plus en plus souvent	Les apprenants doivent régulièrement utiliser de nouveaux logiciels. Idéalement, ils doivent apprendre à les utiliser par eux-mêmes	Les formations aux nouveaux outils doivent être réalisées uniquement sous forme de résolution de cas d'usage : les apprenants doivent résoudre un exercice sans avoir vu comment le réaliser préalablement
Gestion de situations complexes et imprévues	Les professionnels doivent pouvoir résoudre des situations inconnues en utilisant des ressources documentaires et communautaires	Les apprenants doivent être majoritairement confrontés à des cas d'usages changeants et imprévus et apprendre à se servir des ressources à leur disposition	En formation continue, les professionnels doivent avoir accès à des sites et équipes tests et régulièrement être confrontés à de nouveaux cas d'usages
Apprendre à apprendre	Les professionnels doivent pouvoir être moteur et autonome dans l'acquisition de nouvelles compétences	Une partie du cursus doit être laissée à l'initiative de l'élève (par exemple, il a un examen sur un sujet mais doit se débrouiller avec ses camarades pour trouver les informations nécessaires)	Les apprenants doivent avoir dans leurs objectifs professionnels des nouvelles compétences à acquérir de manière autonome (lecture de livres, suivi de cours en ligne...)
Relations interpersonnelles	Les professionnels doivent pouvoir gérer la plupart des relations avec leurs collègues et clients, y compris les situations de crise	La plupart des projets sont effectués en groupe pour développer la collaboration en équipe. Idéalement, plusieurs de ces projets doivent être réalisés en conditions réelles avec de « vrais » clients (apprentissage)	Des formations aux relations interpersonnelles et à la gestion de situations de crises doivent être obligatoires pour tous les collaborateurs
Architecture des outils numériques	Les professionnels back-office (fonctions support, techniciens conseil, managers) doivent être capable d'automatiser leurs tâches en sélectionnant et interconnectant des outils numériques du marché	Tous les apprenants doivent avoir des notions de programmation informatique. Ils doivent également apprendre à avoir le réflexe de trouver le bon logiciel par rapport à leurs tâches et les installer	Les fonctions support doivent avoir accès à des logiciels SaaS et apprendre à les interconnecter entre eux pour créer des automatisations de tâches, sans le département informatique

• Enfin, la branche professionnelle énergie-environnement connait également un certain nombre de métiers en tension :

Afin d'identifier l'ensemble de ses besoins actuels et futurs en termes de métiers et de compétences et de les formaliser, la branche et l'OPCO 2i ont souhaité interroger au 1er semestre 2021 toutes les entreprises.

Pour mener cette enquête, la branche a sollicité le cabinet COHDA.

Elle permet de confirmer de manière ciblée les besoins en compétences et en formation à accompagner prioritairement au travers de cet accord.

116 entreprises ont été sondées, représentant :
– 85 % de l'effectif salarié de la banche ;
– 68 % d'entreprises de moins de 50 salariés ;
– avec un périmètre d'actions départemental dans 67 % des cas.

Les 116 entreprises interrogées représentent 32 749 salariés au total (soit 85 % de l'effectif salarié global de la branche).

Cette étude confirme les difficultés chronique de recrutements rencontrées par les entreprises de la branche.

Elle recense près de 5 500 recrutements sur une durée d'un peu plus de 12 mois :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0004.pdf/BOCC

La branche a recruté, continue et continuera de le faire, notamment sur 3 métiers phares :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0004.pdf/BOCC

Les projections de recrutement (au-delà des 6 mois) se concentrent autour de ces 2 catégories de métiers, pour réunir plus de 80 % des besoins futurs :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0004.pdf/BOCC

2 métiers phares pour la branche, et des fonctions supports qui, au global, pèsent dans les recrutements avec la région Île-de-France positionnée comme le 1er employeur de la branche avec des difficultés de recrutement prononcées sur tous les métiers et tout le territoire même quand le volume de recrutement est faible.

Le TOP des métiers qui recrutent (passés, actuels et à venir) est quasiment stable et évolue à la hausse en proportion des recrutements globaux :

Recrutements passés (70 %)	Recrutements actuels (77 %)	Recrutements à venir (94 %)
Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions supports Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions supports Technicien chauffagiste, plombier, installateur sanitaire Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Exploitation Maintenance Fonctions supports Installation – Travaux

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0004.pdf/BOCC

ART.

(Schémas, tableaux et textes non reproduits, consultables en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220003_0000_0004.pdf/BOCC

ART.

Les métiers de la branche services à l'énergie poursuivent une importante mutation dans un environnement fortement marqué par objectifs ambitieux impulsés au niveau national comme européen et mondial, notamment par le développement des ENRR qui contribuent au développement du marché de l'efficacité énergétique.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement permanent impliquent un véritable défi du développement des compétences tout au long de la vie pour tous et à tous les niveaux.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés des métiers des services à l'énergie en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

SECTION 23

Avenant : Accord de méthode du 20 mars 2024 en vue de la révision de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché :

Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

ART. 1er

Le présent accord est un accord de méthode qui a pour objet de définir la finalité, la méthode, le calendrier et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour atteindre les objectifs décrits à l'article 2 et conduire les travaux paritaires dans les meilleures conditions.

ART. 2

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écarter les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Les parties souhaitent également, dans le cadre de cette démarche, identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer en vue de favoriser son attractivité et de la moderniser.

Les négociations menées dans le cadre de cette démarche devront conduire à un équilibre d'ensemble.

Elles conviennent, toutefois, que les « classifications » de la convention feront l'objet d'un travail à part au regard de sa complexité. Le calendrier de cette thématique sera arrêté dans le cadre de l'agenda social 2024.

Il est d'ores et déjà convenu que le groupe de travail paritaire projet révision visé à l'article 3 du présent accord sera amené à travailler sur les « classifications ».

La conclusion et la mise en œuvre de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener.

ART. 3

Les parties signataires du présent accord décident pour la démarche visée par le présent accord de méthode de transformer le groupe technique paritaire de travail qui a été constitué en amont, en un groupe de travail paritaire projet révision (GT Projet Révision).

Il est convenu que tous les membres du GT Projet Paritaire Révision ont mandat de leur fédération pour réfléchir, proposer ou négocier afin de remplir les objectifs poursuivis précisés en article 2.

Le GT projet paritaire révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision.

La délégation de la FEDENE sera composée de cinq membres maximum.

Le cabinet FIDAL pourra également intervenir au travers une équipe de deux personnes maximum selon les besoins.

Sauf période estivale, le GT Projet Paritaire Révision se réunira une fois par mois, le principe d'une réunion physique étant adopté pour faciliter les échanges.

Les parties conviennent que les membres des diverses délégations nommés et désignées au sein du GT Projet Paritaire de Révision ne peuvent être remplacés pendant toute la durée du présent accord afin d'assurer la permanence des participants et l'efficience des travaux du GT Projet Paritaire Révision.

Les membres des organisations syndicales des salariés qui siègent GT Projet Paritaire Révision bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés.

Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement, hébergements et de leur repas sur la base de justificatifs, selon les pratiques de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la démarche et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à la démarche, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants au GT Projet Paritaire Révision. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée à la FEDENE, ainsi que les dates de réunion préparatoire du GT Projet Révision.

Un compte rendu synthétique sera dressé en fin de chaque séance. Par exemple, pour l'étape 1, un compte rendu sera dressé sur la base du document de travail de FIDAL.

Le cas échéant, lors de la CPPNI et au moins une fois par an, un point sur les travaux du GT Projet de Révision pourra être réalisé.

En vue d'examiner ensemble les dispositions communes aux deux conventions collectives catégorielles (OETAM/cadres) au cours de l'étape 1 de la démarche précisée ci-dessous, les GT Projet Paritaires Révision OETAM et cadres se réuniront simultanément (titres Ier et II des conventions collectives).

Le projet d'accord qui résultera de l'ensemble du travail de révision réalisé par le GT Projet de Révision sera soumis à l'avis de la CPPNI.

ART. 4

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :
– une première étape consacrée à la simplification et la mise en conformité à la loi des dispositions conventionnelles qui sont contraires aux dispositions impératives du code du travail (travail technique).

Plus précisément, le travail effectué vise à supprimer les dispositions non conformes à la loi, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond ;
– une deuxième étape consacrée à l'évolution de la convention collective, au cours de laquelle sera identifié ce qui n'entre pas dans la simple mise en conformité à la loi et devant faire l'objet de réflexions, discussions ou de négociations.

En tant que de besoin, les réunions du calendrier de la première étape pourront intégrer des points relatifs à l'étape 2.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de transmission a minima de 7 jours calendaires avant chaque réunion.

ART. 5

Le calendrier sera complété et le cas échéant amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Mercredi 13 mars	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 10 avril	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 15 mai	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 12 juin	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 26 septembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Jeudi 31 octobre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 27 novembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN
Mercredi 11 décembre	10 h – 12 h 30 13 h 30 – 16 h	GT Paritaire OETAM/Cadres Révision des CCN

ART. 6

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2024.

Il entrera en application à compter de sa date de signature.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord.

ART. 7

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

ART.

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique a été conclue en 1979.

D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire.

Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues non conformes à la loi ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires.
Par ailleurs, la branche se doit de répondre à certains enjeux et certaines spécificités.

De par leurs activités, les salariés et entreprises du secteur sont au cœur de la transition énergétique en réalisant la maintenance, l'exploitation d'équipements et d'infrastructures énergétiques de chauffage et de rafraîchissement ainsi que l'exploitation de réseaux publics et privés de chaleur et la valorisation énergétique des déchets.

La branche est également composée et d'une majorité d'entreprises de petite taille dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se doivent de produire des textes conventionnels de qualité.

SECTION 24

Avenant salaires : Avenant du 16 juin 2005 relatif aux salaires

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 225 par mois à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros)

NIVEAU	ANNEE CIVILE 2006
I	15 402
II	15 810
III	16 626
IV	17 646
V	18 666
VI	19 890
VII	21 420
VIII	23 460
IX	25 908

Ces valeurs sont applicables à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification dans les entreprises.

Cette date sera retenue comme étant celle d'un changement de classification et entraînera à ce titre et pour l'année considérée la mise en oeuvre des dispositions de l'article 21.2 relatives au calcul de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie.

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au Smic une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger du présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

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

Fait à Paris, le 16 juin 2005.

SECTION 25

Avenant salaires : Avenant du 16 juin 2005 relatif au salaire minimum mensuel garanti

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le sous-article 21.1 " Salaire minimal " de l'article 21 " Salaire minimal et salaire réel " de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique est remplacé par les 2 sous-articles 21.1 et 21.2.

21.1. Négociations de branche sur les salaires

Les négociations relatives aux salaires conventionnels ont lieu dans les conditions fixées à l'article L. 132-12 du code du travail.

Une réunion paritaire nationale se tiendra chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des deux parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause, elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante.

21.2. Rémunérations minimales

Un salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) pour la durée légale du travail est fixé au niveau 1 de la classification.

Afin de tenir compte de l'évolution des modes de rémunération et des spécifités des entreprises, il est fixé une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) pour la durée légale du travail et pour chaque niveau hiérarchique de la classification des emplois.

Le rapport entre la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) afférente au niveau 9 et celle afférente au niveau 1 ne peut être inférieur à 1,68.

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) et chacune de ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) feront l'objet d'une négociation dans le cadre des dispositions prévues au sous-article 21.1 ci-dessus.

Il est précisé que l'écart relatif (en pourcentage) entre les niveaux ne pourra être modifié que par accord de branche.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) s'entendent au titre d'une année civile et comprennent l'ensemble des éléments de rémunération versés mensuellement ou à périodicité plus longue que le mois et soumis à cotisations sociales, à l'exception :

- des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires ;

- des remboursements de frais professionnels ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation prévue par les dispositions légales ;

- des sommes perçues au titre de l'indemnité de panier ;

- des sommes perçues au titre de l'indemnité pour travaux salissants ;

- des sommes perçues au titre de la prime d'incommodité ;

- des sommes perçues au titre de la majoration pour servitude particulière du personnel d'exploitation ;

- des sommes perçues au titre de la prime de quart ;

- des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice de transport ;

- des sommes perçues au titre de l'indemnité journalière d'éloignement ;

- des sommes perçues au titre des indemnités du service d'intervention d'urgence conventionnelles ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise ;

- des primes ou gratifications exceptionnelles versées dans l'année, ne résultant pas d'accords d'entreprises ;

- de la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise ;

- de toute somme versée au titre de la régulation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente ;

- des indemnités compensatrices de congés payés ;

- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite ;

- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

En fin d'année civile, la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le salarié au titre de l'année considérée incluant :

- la somme des salaires mensuels ;

- la prime de vacances conventionnelle ;

- les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours d'année ou en fin d'année, en application d'accords d'entreprise ;

- les avantages en nature pour leur valeur déclarée sera comparée à la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) correspondant à la classification de ce salarié.

En tant que de besoin, la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG).

Toutefois, si le salarié n'a pas exercé son activité chez un même employeur pendant une année civile complète ou s'il a été absent, ces absences n'ayant pas fait l'objet d'une rémunération complète par l'employeur, la comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même, si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, cette comparaison sera effectuée pro rata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les montants du salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) fixé au niveau 1 de la classification et des rémunérations minimales annuelles professionnelle garanties (RMAPG) par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un accord séparé distinct de la classification.

Le sous-article 21.2 " Salaire réel " de la convention collective du 7 février 1979 devient le sous-article 21.3.

ART. 2

La disposition de l'ancien article 21.1 relative aux primes et indemnités est reportée au sous-article 21.1 " Dispositions générales " de l'article 25 " Primes et indemnités ", qui est en conséquence complété ainsi : " Une réunion paritaire aura lieu avant le 30 avril de chaque année pour étudier le taux des primes et indemnités prévues à la convention collective ".

ART. 3

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur à la date d'application dans l'entreprise de la nouvelle classification.

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet accord, qui revêt un caractère impératif.

ART. 4

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

SECTION 26

Avenant salaires : Accord du 4 juillet 2007 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le montant des primes et indemnités suivantes est fixé comme ci-après :

A compter du 1er juillet 2007

— prime de quart (poste complet de jour) : 3,55 € ;
— indemnité de panier (taux plein) : 5,90 € ;
— indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) : 20,60 € ;
— Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) : 1,07 €.
Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'automne 2007 afin d'examiner le contenu de l'article 25.7 « Indemnité compensatrice de transport » en vue de la réévaluation du montant de cette indemnité.

ART. 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 3

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.
Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

ART. 4

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 5

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2006, en vue d'extension.

ART.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

SECTION 27

Avenant salaires : Accord du 4 juillet 2007 relatif au salaire minimum mensuel garanti à compter du 1er juillet 2007

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 280 € à compter du 1er juillet 2007.

ART. 3

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, les rémunérations minima annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL GARANTI année civile 2007
1	15 744
2	16 126
3	16 959
4	17 999
5	19 039
6	20 288
7	21 848
8	23 929
9	26 450

Ces rémunérations minima annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au Smic une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.

ART. 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

ART. 5

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.
Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

ART. 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2006, en vue d'extension.

SECTION 28

Avenant salaires : Accord du 3 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 360 € par mois à compter du 1er juillet 2009.

ART. 3

En application de l'article 21. 2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit.

(En euros.)

NIVEAU	RMAPG 2009
I	16 728
II	17 000
III	17 722
IV	18 809
V	19 896
VI	21 201
VII	22 831
VIII	25 006
IX	28 103

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) *ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au Smic une garantie de rémunération revalorisée au 1er juillet de chaque année.* (1)

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2001 créant les garanties mensuelles de rémunération n'étant plus applicable depuis l'harmonisation des garanties mensuelles de rémunération au 1er juillet 2005 prévue par la loi Fillon du 17 janvier 2003.

(Arrêté du 27 octobre 2009, art. 1er)

ART. 4

Les signataires du présent accord, soucieux de s'inscrire dans le cadre de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, ont pris en considération les éléments figurant dans le premier rapport de branche établi sur la situation comparée des conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes.
Ce rapport daté de septembre 2008, qui résulte d'une enquête effectuée au sein d'entreprises représentant une très large majorité des salariés du secteur d'activité concerné, a permis de recueillir pour les femmes, d'une part, et pour les hommes, d'autre part, un ensemble de données portant entre autres sur les rémunérations annuelles versées en 2007 par niveau ou coefficient hiérarchique et par nature de contrat de travail ainsi que sur d'autres éléments (formation, promotions) éventuellement susceptibles de concourir à des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Conscients qu'ils ont pour mission de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010, les signataires du présent accord s'engagent à approfondir l'analyse de situations mises en évidence par ledit rapport, à agir en sorte que les inégalités avérées disparaissent et à en faire le constat formel lors de l'examen du rapport qui sera présenté à l'occasion de la négociation sur les salaires minima de branche en 2010.

ART. 5

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

ART. 6

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.
Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

ART. 7

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national, conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004 .

ART. 8

Les formalités de dépôt seront effectuées, conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1er juin 2006, en vue de l'extension.

SECTION 29

Avenant salaires : Avenant n° 30 du 24 novembre 2011 relatif aux primes, indemnités et grands déplacements

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 1er

Les sous-articles 25.3 « Indemnité pour travaux salissants », 25.4 « Prime d'incommodité », 25.7 « Indemnité compensatrice de transport » de l'article 25 « Primes et indemnités » et l'article 29 « Grands déplacements » de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique sont modifiés comme suit.

« Sous-article 25.3

Travaux salissants

25.3.1. Indemnité de douche
Le personnel défini à l'article 25.1 qui effectue des travaux insalubres et salissants mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail et au 25.3.3 ci-dessous doit pouvoir prendre une douche.
A cet effet, il est prévu que dans le cadre de l'article 46.1 " Hygiène et sécurité " les entreprises s'efforceront de mettre à la disposition du personnel d'exploitation, partout où cela est possible, une installation de douches.
Le local affecté aux douches doit correspondre aux prescriptions définies par le code du travail. A ce titre, il devra comprendre un local d'habillage et de déshabillage convenablement chauffé, une alimentation en eau chaude et froide et une pomme de douche pour quatre personnes.
Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison de 1/4 d'heure du salaire individuel du personnel concerné.
Si le personnel défini au premier paragraphe de l'article 25.3.1 intervient sur des sites non pourvus de douches il recevra une indemnité de douche, journalière et forfaitaire destinée à le dédommager des conséquences de cet état de fait.
25.3.2. Indemnité journalière pour travaux salissants
Le personnel qui exécute des travaux insalubres et salissants, mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail ou qui figurent au sous sous-article 25.3.3 ci-dessous, bénéficie d'une indemnité journalière et forfaitaire appelée indemnité pour travaux salissants résultant du caractère salissant de ces travaux, et notamment des lavages et de l'entretien des vêtements qu'ils entraînent. Cette indemnité est indépendante de l'indemnité de douche prévue au sous sous-article 25.3.1 ci-dessus. Elle est attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel qui sont soit prévus par les consignes de travail selon les cadences qui y sont fixées, soit sur ordre express de l'employeur.
Cette indemnité n'est pas due aux titulaires d'emplois impliquant ces travaux de manière permanente dont le salaire tient compte.
25.3.3. Liste de travaux insalubres et salissants (complément à l'article R. 4228-8 du code du travail) :

– travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte-suie, dépoussiéreurs, et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières effectué en ou hors saison) ;
– nettoyage d'électro-filtres, de filtres à manches et de tours de lavage ;
– démontage de chaudières par éléments sectionnés ;
– travaux exceptionnels de manutention de charbon, scories, cendres de bois en cas de panne de l'équipement ;
– travaux sur tuyauteries ou autres travaux dans les soutes à charbon, scories, bois ;
– nettoyage de puisards et des bacs physico-chimiques ;
– travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd ;
– démontage et remontage de filtres gras et associés ;
– nettoyage de gaines de ventilation et remplacement ou nettoyage des filtres de ventilation ;
– travaux dans les chambres de pulvérisation ou les tours aéroréfrigérantes ;
– détartrage d'échangeurs ou appareils similaires ;
– travaux sur sanitaires ;
– décrassage de fours d'incinération ;
– travaux exceptionnellement salissants, tels que tous travaux sur ponts roulants, débourrage d'extracteurs... ;
– intervention en environnement boueux tels que vides sanitaires, tranchées... ;
– nettoyage autour de la trémie ;
– nettoyage de stations d'effluents. »

« Sous-article 25.4

Prime d'incommodité

Pour les travaux énumérés ci-après, qui présentent un caractère particulier par suite de l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés et/ ou de leur nature même, il est alloué une prime d'incommodité.
Cette prime ne sera due au taux plein que si la durée du travail effectué dans les conditions d'incommodité correspondantes atteint au moins 4 heures consécutives ou non par journée de travail. Elle sera réduite de moitié si cette durée est comprise entre 2 heures et 4 heures. Elle ne sera pas allouée si cette durée est inférieure à 2 heures.
Les travaux qui ouvrent droit à la prime d'incommodité sont les suivants :

– travaux exécutés dans des conditions de température d'ambiance supérieure à 35° C (chaufferies...) ou inférieure à 10° C (chambres froides ...) ;
– travaux réalisés dans des ambiances confinées (vides sanitaires, capacités...) ou générant durablement des positions difficiles ;
– travaux dans une ambiance bruyante supérieure à 80 dB (A) et rendant obligatoire le port d'un casque ;
– travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre et/ ou d'un masque est obligatoire ;
– travaux dont la nature et l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés nécessitent le port d'un masque ou d'un équipement spécifique (atmosphère nocive, peinture, amiante, extraction d'air...) ;
– travaux impliquant un contact avec les déchets non inertes (usines de traitement, hôpitaux, laboratoires...) ;
– travaux dans les salles de soins et locaux techniques associés en milieu hospitalier. »

« Sous-article 25.7

Indemnité compensatrice de transport

25.7.1. Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart, exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun existants peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport.
25.7.2. Cette indemnité est payée par jour travaillé et son taux sera automatiquement révisé tous les ans, le 1er février, proportionnellement à la variation, depuis l'année précédente, du prix de revient kilométrique d'un véhicule automobile d'une puissance fiscale de 5 chevaux fiscaux (administration fiscale, bulletin officiel des impôts, véhicule parcourant moins de 5 000 kilomètres par an). »

« Article 29
Grands déplacements

29.1. Le grand déplacement est celui effectué dans le cadre des interventions professionnelles telles qu'elles sont définies aux emplois décrits dans la classification nationale des oetam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et qui entraîne pour le salarié l'obligation de se loger en dehors de son domicile habituel.
29.2. S'il s'agit d'un déplacement d'une durée inférieure à 15 jours, effectué dans le cadre de l'exercice de cette activité professionnelle, il sera alloué à ce salarié une indemnité journalière d'éloignement. Cette indemnité, indépendante des frais de logement et de pension, s'entend par nuitée.
29.3. Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à 15 jours, les conditions dans lesquelles le salarié sera indemnisé des frais supplémentaires qu'il aura à supporter pendant son éloignement devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement.
Cette indemnisation, indépendante des frais de logement et de pension, ne pourra être inférieure à la multiplication du nombre de nuitées par le montant de l'indemnité journalière d'éloignement.
29.4. L'entreprise prend en charge les frais de transport et d'hébergement du personnel qu'elle envoie en grand déplacement.
Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé : il n'ouvre pas droit au repos compensateur. »

ART. 2

Le sous-article 25.8 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique est supprimé.

ART. 3

Les entreprises ne pourront déroger au présent avenant sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 4

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord qui ne serait pas signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.
Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les parties signataires.

ART. 5

Le présent avenant sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 6

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

SECTION 30

Avenant salaires : Accord du 24 novembre 2011 relatif aux primes et aux indemnités

Source officielle Légifrance

ART.

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 1er

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après à compter du 1er décembre 2011 :

– prime de quart (poste complet de jour), sous-article 25.6 : 3,70 € ;
– indemnité de panier (taux plein), sous-article 25.2 : 6,20 € ;
– indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures), article 43 VI b : 21,50 € ;
– indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b : 1,13 € ;
– indemnité de douche, sous-article 25.3.1 : 2,30 € ;
– indemnité journalière pour travaux salissants, sous-article 25.3.2 : 3,75 € ;
– prime d'incommodité, sous-article 25.4 : 3,75 € ;
– indemnité compensatrice de transport, sous-article 25.7 : 1,40 € ;
– indemnité journalière d'éloignement, article 29 : 12,00 €.

ART. 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 3

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.
Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les parties signataires.

ART. 4

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

ART. 5

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

SECTION 31

Avenant salaires : Accord du 26 juin 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 459 € à compter du 1er juillet 2014.

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunération minimale annuelle
I	17 946
II	18 234
III	19 007
IV	20 193
V	21 360
VI	22 761
VII	24 512
VIII	26 820
IX	30 142

ART. 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des OETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.
C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART. 5

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2014.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 32

Avenant salaires : Accord du 30 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er juillet 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 471 € à compter du 1er juillet 2016.

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
I	18 093
II	18 380
III	19 159
IV	20 355
V	21 531
VI	22 943
VII	24 708
VIII	27 035
IX	30 383

ART. 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23-1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.
C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1er juillet de chaque année.

ART. 5

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2016.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 33

Avenant salaires : Accord du 30 juin 2016 relatif aux primes et aux indemnités conventionnelles au 1er juillet 2016

Source officielle Légifrance

ART.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 1er

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après à compter du 1er juillet 2016.

(En euros.)

Primes et indemnités	Montant
Prime de quart (poste complet de jour) – sous-article 25.6	3,82
Indemnité de panier (taux plein) – sous-article 25.2	6,33
Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) – article 43 VI b	22,11
Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) – article 43 VI b	1,18
Indemnité de douche – sous-article 25.3.1	2,31
Indemnité journalière pour travaux salissants – sous-article 25.3.2	3,77
Prime d'incommodité – sous-article 25.4	3,77
Indemnité journalière d'éloignement – article 29	12,06

ART. 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 3

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2016.

ART. 4

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.
Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 34

Avenant salaires : Accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1er septembre 2017

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 486 € à compter du 1er septembre 2017.

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunération minimale annuelle
I	18 278
II	18 564
III	19 351
IV	20 559
V	21 746
VI	23 172
VII	24 955
VIII	27 305
IX	30 687

ART. 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART. 5

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er septembre 2017.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 35

Avenant salaires : Accord du 6 juillet 2018 relatif aux salaires (SMMGB et RMAPG) et à l'égalité professionnelle pour l'année 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 508 € à compter du 1er juillet 2018.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
(Arrêté du 13 février 2019 - art. 1)

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	18 548 €
2	18 842 €
3	19 641 €
4	20 867 €
5	22 072 €
6	23 520 €
7	25 329 €
8	27 715 €
9	31 147 €

ART. 4

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART. 5

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 6

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 7

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2018.

ART. 8

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 36

Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 7 %.

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 664 € à compter du 1er juillet 2022.

ART. 4

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveaux	Rémunérations minimales annuelles
1	20 467 €
2	20 791 €
3	21 674 €
4	23 026 €
5	24 355 €
6	25 954 €
7	27 949 €
8	30 583 €
9	34 371 €

ART. 5

Les parties s'engagent, lors de la négociation annuelle sur les rémunérations minimale annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2023, à porter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) du niveau 5 à 24 600 €.

ART. 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART. 7

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 8

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 9

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2022.

ART. 10

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 37

Avenant salaires : Accord du 12 juillet 2022 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après

À compter du 1er juillet 2022

– Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6 : 3,93 €.
– Indemnité de panier (taux plein) sous-article 25.2 : 6,46 €.
– Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43 VI b : 22,77 €.
– Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b : 1,22 €.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du 13 décembre 2021 n° 433232 dont il ressort que « si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».
(Arrêté du 24 novembre 2022 - art. 1)

ART. 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

ART. 3

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2022.

ART. 4

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 5

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 6

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

ART.

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

SECTION 38

Avenant salaires : Accord du 5 juillet 2023 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 6,5 %.

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 772 € à compter du 1er juillet 2023.

ART. 4

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	21 796 €
2	22 142 €
3	23 083 €
4	24 523 €
5	25 938 €
6	27 641 €
7	29 766 €
8	32 571 €
9	36 605 €

ART. 5

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

ART. 6

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2023.

ART. 9

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

SECTION 39

Avenant salaires : Accord du 18 juillet 2025 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

ART. 2

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 1 % de l'ensemble des niveaux à l'exception des niveaux 5 et 6 qui sont revalorisés de 1,3 %.

ART. 3

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 825 € à compter du 1er juillet 2025.

ART. 4

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	22 448
2	22 811
3	24 013
4	25 512
5	26 801
6	28 561
7	30 665
8	33 554
9	37 710

Les parties signataires rappellent qu'il convient en fin d'année civile, de comparer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année civile prévu par le présent accord.

La convention collective définit les éléments à prendre en considération pour déterminer la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le salarié au cours de l'année civile pour effectuer cette comparaison.

Ainsi, la rémunération annuelle brute effectivement perçue au cours de l'année civile 2025 sera comparée avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie qui figure dans le tableau ci-dessus.

Les parties signataires rappellent également qu'après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au salarié et sa situation pourra être régularisée dès le mois de décembre de l'année civile et au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

ART. 5

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

ART. 6

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART. 7

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 8

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1er juillet 2025.

ART. 9

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**
  Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.
- **Cadre**
  Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).
- **Coefficient hiérarchique**
  Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.
- **Congés payés**
  Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.
- **Convention collective (CCN)**
  Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.
- **DILA**
  Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.
- **ETAM**
  Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.
- **Extension**
  Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.
- **Forfait jour**
  Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).
- **IDCC**
  Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.
- **Indemnité de licenciement**
  Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.
- **KALI**
  Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.
- **Licence Etalab**
  Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.
- **Minimum conventionnel**
  Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.
- **NAF / APE**
  Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.
- **Période d'essai**
  Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).
- **Préavis**
  Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.
- **Prime d'ancienneté**
  Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.
- **Salaire conventionnel**
  Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.
- **SMIC**
  Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).