

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

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

5 août 2026 à 01:45

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.

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 : Annexe III relative aux établissements prioritaires •

Article	•
---------	---

Avenant : Avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatif à la classification des emplois •

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article	•
Article	•
Article	•

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 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 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 : Accord du 8 juillet 2005 relatif aux salaires, aux primes et aux indemnités (ouvriers, ETAM)	•
Article	•

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 : 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 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 10 décembre 2024 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.

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 spécificités 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'inconfort ;
- 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 où 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 majorations 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.

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, débouillage 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 1^{er} 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 entraînent 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 1^{er} 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 où 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.

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 où 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.

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 effectué 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 où 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.

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 où 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.

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 où 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 où 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 : $1/10 \times 5 = 5/10$ de mensualité ;

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

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

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 trimestre 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).

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 où 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 où 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 régie 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 où 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 où 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 révisable 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 où 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 1^{er} 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.

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 où 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.

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^e 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 1^{er} Janvier, le lundi de Pâques, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, le 15 Août, le 1^{er} 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 1^{er} Mai est un jour férié et chômé. Pour le personnel saisonnier engagé pour la saison de chauffe, le 1^{er} Mai donnera lieu à indemnisation, même si le contrat à durée déterminée a pris fin avant le 1^{er} 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.

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
1 ^{er}	25	41	53
2 ^e	37	49	61
3 ^e	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.

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 posteriori 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 1^{er} 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 1^{er} 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 où 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 la 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 de 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 travaillés 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 où 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 œuvre 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 transmission 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 où 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 assujéti 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 récupération 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 spécificités 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 :

Représenté 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 : 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 4

Avenant : Avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatif à la classification des emplois

Source officielle Légifrance

Emploi : agent de conduite

I. - Description

1. Exécute des opérations de manutention.
2. Relève les paramètres fonctionnels.
3. Procède à des réglages de mise à niveau fonctionnelle dans le cadre de procédures détaillées.
4. Respecte les règles et procédures.
5. Aide à des opérations de conduite et/ou de petits travaux d'entretien.
6. Rend compte à sa hiérarchie.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.
8. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : conducteur d'installation

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie

1. Exécute des opérations de conduite.
2. Répond à des appels.
3. Relève et contrôle les paramètres fonctionnels.
4. Procède aux réglages de mise à niveau fonctionnelle selon les consignes techniques.
5. Relève les valeurs et relate l'événement (montée en puissance, dysfonctionnement).
6. Optimise les moyens mis en oeuvre.
7. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à sa disposition.
8. Maintient la propreté et l'hygiène des lieux (postes de travail).
9. Respecte les règles et les procédures.
10. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels...).

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de conduite

I. - Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative/quantitative de la production/performance.
3. Identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective.
4. Veille aux critères environnementaux et de sécurité du site.
5. Assure la mise en forme et l'exploitation des données de production.
6. Assure la pérennité des équipements et des systèmes de conduite.
7. Programme en concertation avec la maintenance les opérations de maintenance préventive.
8. Gère les stocks (combustibles, magasins, équipements individuels de protection, déchets...).
9. Planifie, organise, anime.
10. Veille au respect des procédures.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable d'unité

I. - Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du site.

1. Assure les relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
2. Anime une ou plusieurs équipes et lui apporte un soutien technique.
3. Détermine les besoins humains et matériels.

4. Participe aux recrutements et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
5. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et peut participer à la formation.
6. Est garant de l'application des règles de sécurité.
7. Assure l'information du personnel.
8. Assure le suivi réglementaire.
9. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
10. Est force de proposition en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
11. Contribue au développement et à la promotion du site.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent de maintenance

I. - Description

1. Effectue des opérations de maintenance.
2. Renseigne les outils de gestion de la maintenance.
3. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
4. Coordonne son activité avec celles de la conduite.
5. Assure sa sécurité et celle des zones où il intervient.
6. Respecte les règles et les consignes.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien de maintenance

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie.

1. Exécute le programme de travaux de maintenance préventive, corrective et systématique.

2. Coordonne ses activités avec celles de la conduite.
3. Maintient la disponibilité des appareils placés sous sa surveillance.
4. Procède à des réglages et optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
5. Exécute les travaux courants de mise à niveau des installations.
6. Peut encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.
7. Rend compte de l'exécution des tâches.
8. Renseigne les outils de gestion mis à sa disposition.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Maintient la propreté et l'hygiène des lieux et des postes de travail sur lesquels il intervient.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de maintenance

I. - Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative et l'optimisation de l'ensemble de la maintenance.

3. Analyse les défaillances, déclenche et organise les opérations de maintenance corrective (curative ?) en concertation avec la conduite.
4. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive.
5. Participe à la planification des travaux exécutés dans le cadre des arrêts techniques.
6. Propose des solutions d'amélioration.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des opérations de maintenance.
8. Coordonne les relations avec les entreprises extérieures.
9. Gère les stocks de pièces détachées, d'équipements de protection individuelle, de déchets, de consommables.
10. Organise, planifie, anime.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
12. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des installations des personnes et des biens ;
13. Veille au respect des procédures et consignes.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent d'entretien

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie.

1. Réalise des opérations élémentaires de conduite et de maintenance des équipements (maintenance préventive et corrective.)
2. Intervient sur requête de sa hiérarchie et rend compte.
3. Participe à des travaux de maintenance préventive et corrective.
4. Renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
5. Respecte les règles et les procédures.
6. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
7. Assure la propreté et l'hygiène des lieux d'intervention.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent d'exploitation

I. - Description

1. Contrôle les paramètres fonctionnels.

2. Procède aux réglages de mise à niveau fonctionnelle.
3. Optimise les moyens mis en oeuvre.
4. Relève les valeurs et relate les événements.
5. Répond aux appels et intervient sur requête de sa hiérarchie ou de l'utilisateur et rend compte.
6. Est à l'écoute du client et participe à son information.
7. Exécute des opérations de conduite et/ou de maintenance des équipements.
8. Veille à la disponibilité des équipements.
9. Veille au respect des engagements contractuels.
10. Exécute des travaux de maintenance préventive et corrective.
11. Renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
12. Respecte les procédures et les règlements.
13. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
14. Assure la propreté et l'hygiène des lieux d'intervention.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien d'exploitation

I. - Description

1. Assure la conduite et le bon fonctionnement des installations.
2. Exécute le programme des travaux de maintenance préventive systématique et corrective.
3. Est garant de la disponibilité des équipements placés sous sa surveillance.
4. Renseigne les outils de gestion des équipements et des stocks.
5. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
6. Maintient en état de propreté les équipements, postes, lieux d'intervention.
7. Veille au respect des engagements contractuels et de la réglementation.
8. Veille à la sécurité des personnes et des biens.
9. Peut être chargé d'encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.
10. Optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
11. Exécute des travaux de mise à niveau des installations.
12. Optimise les moyens mis en oeuvre.
13. Est force de proposition en termes d'amélioration des performances techniques et environnementales.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C B B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C

4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
---	--	--	--	--	---	--

Emploi : responsable d'exploitation

I. - Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du/des sites.

1. Assure des relations avec les partenaires (clients, institutionnels ..).
2. Anime une ou plusieurs équipes et leur apporte un soutien technique.
3. Détermine les besoins humains et matériels.
4. Identifie et analyse les dysfonctionnements.
5. Participe au recrutement et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
6. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive et corrective.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires et coordonne les relations avec les entreprises extérieures.
8. Assure l'information du personnel.
9. Est garant du respect des règles, procédures et réglementations.
10. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
11. Est force de propositions en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques environnementales.
12. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan et à sa réalisation.
13. Est garant de l'application des règles d'hygiène et de sécurité et de la prévention des risques.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C D
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D
3	Expression écrite et orale Mathématiques		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	

	Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent de centre de traitement

I. - Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

1. Identifie la nature des déchets.
2. Gère les flux en séparant et répartissant les déchets et résidus en fonction de leur destination (incinération, tri, résidus).
3. Peut participer aux contrôles nécessaires à la gestion des flux (qualité, pesée, origine, circulation).
4. Effectue les opérations de manutention courante.
5. Assure la surveillance et veille à la sécurité des zones placées sous son contrôle.
6. Respecte les règles et procédures.
7. Peut être amené à participer à des opérations de conduite et/ou de petite maintenance à son poste.
8. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à sa disposition.
9. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : conducteur

I. - Description

1. Contrôle les paramètres fonctionnels des procédés.
2. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des procédés.
3. Optimise les moyens mis en oeuvre en procédant aux réglages de mise à niveau fonctionnelle.
4. Relève les valeurs et relate les événements.
5. Assure le lien entre les opérations de conduite et de maintenance.
6. Peut être amené à participer à la gestion des flux.
7. Respecte les règles et les procédures.
8. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
9. Veille à la sécurité des personnes et des biens.
10. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de conduite

I. - Description

1. Assure la responsabilité qualitative et quantitative de la production et les performances.
2. Assure un appui technique et participe à la formation du personnel placé sous son autorité.
3. Planifie, organise, anime son équipe (même rédaction au compte rendu n° 2).
4. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des procédés.
5. Identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective.
6. Assure la pérennité des équipements et systèmes de conduite et de sécurité.
7. Participe à la définition et à la mise en oeuvre d'opérations de maintenance préventive.
8. Assure la mise en forme et l'exploitation des données de production (tableaux de bord).
9. Veille au respect des procédures.
10. Veille à/assure la sécurité des personnes et des biens.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
12. Assure le maintien en état de propreté de l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable d'unité

I. - Description

1. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
2. Anime le personnel placé sous la responsabilité et lui apporte un soutien technique.
3. Gère le processus de pilotage de l'unité en veillant au respect de l'environnement.
4. Participe au recrutement et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
5. Identifie les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et à la formation.
6. Est garant de l'application des règles de sécurité.
7. Assure l'information du personnel.
8. Assure le suivi réglementaire.
9. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
10. Est force de propositions en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
11. Peut contribuer à la promotion du site et veille à la qualité de son image.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C D
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent de maintenance

I. - Description

1. Effectue des opérations élémentaires de maintenance.
2. Renseigne les outils de gestion des stocks.
3. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
4. Coordonne son activité avec celles de la conduite.
5. Assure sa sécurité et celle des zones où il intervient.
6. Respecte les règles et les consignes.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien de maintenance

I. - Description

1. Exécute le programme de maintenance préventive et corrective.
2. Maintient la disponibilité et les performances des équipements placés sous sa surveillance.

3. Coordonne ses activités avec celles de la conduite.
4. Procède à des réglages et optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
5. Exécute des travaux courants de mise à niveau des installations.
6. Peut encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention
7. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
8. Renseigne les outils de gestion.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Maintient la propreté et l'hygiène des postes, lieux de travail sur lesquels il intervient.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B - B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : responsable de maintenance

I. - Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative et l'optimisation de l'ensemble de la maintenance.
3. Analyse les défaillances, déclenche et organise les opérations de maintenance corrective en concertation avec la conduite.

4. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive en concertation avec la conduite.
5. Participe à la planification des travaux exécutés dans le cadre des arrêts techniques.
6. Propose des solutions d'amélioration.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des opérations de maintenance.
8. Coordonne les opérations avec les entreprises extérieures.
9. Gère les stocks de pièces détachées, les consommables, les équipements de protection individuels et les déchets de l'activité de maintenance.
10. Organise, planifie, anime, contrôle.
11. Participe aux relations avec les institutionnels.
12. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité du site des personnes et des biens.
13. Veille au respect des procédures et consignes.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C C C B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C D D B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D C D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : agent

I. - Description

1. Effectue des tâches et/ou des opérations courantes relevant de sa spécialité.
2. Est à l'écoute des interlocuteurs.
3. Rend compte à sa hiérarchie.
4. Peut être amené à utiliser des moyens informatiques.
5. Peut être amené à assurer la tenue des dossiers et/ou à participer à leur gestion.
6. Veille aux outils et matériels qui lui sont confiés dans le cadre de sa mission.
7. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
8. Respecte les règles et procédures afférentes à sa spécialité.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A A -	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : technicien

I. - Description

1. Effectue des opérations relevant de sa spécialité.

2. Est à l'écoute des interlocuteurs et participe à leur information.
3. Identifie les anomalies, les corrige et rend compte à sa hiérarchie.
4. Participe à l'amélioration des services de l'entreprise.
5. Utilise couramment les moyens informatiques mis à sa disposition.
6. Assure la bonne conservation des outils, matériels et documents qui lui sont confiés.
7. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
8. Respecte les règles et procédures afférentes à sa spécialité.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A - B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A B
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B B A	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	B A A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C B C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B A B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B B
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	C B B C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B B C

Emploi : responsable

I. - Description

1. Effectue des missions relevant de sa fonction.
2. Assure les relations avec des interlocuteurs internes et externes.
3. Peut être amené à animer du personnel et à lui apporter son soutien.
4. Propose les moyens à mettre en oeuvre en fonction de l'organisation du travail.

5. Peut participer au recrutement et à l'évaluation du personnel.
6. Identifie les besoins de formation et peut participer à la mise en oeuvre de cette dernière.
7. Est force de propositions en termes d'innovation et de services rendus tant en interne qu'en externe.
8. Gère les moyens mis à la disposition.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Veille à l'application des règles et procédures.

II. - Critères classants

echelon	le savoir	repère	la savoir-faire	repère	la dimension relationnelle	repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D C	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D C C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C B C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative	D D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité. - Réglementation Animation des hommes Autonomie. - Initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

ART. 1er

A compter de la date de signature du présent accord, la classification nationale des emplois des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique établie par les accords des 28 janvier et 18 avril 1991 (avenant n° 16 et son annexe), et du 8 janvier 1998 (avenant n° 25 : Classification incinération) est remplacée, à l'exception de la partie qui définit le personnel d'exploitation (avenant n° 16) et de celle qui définit l'activité des entreprises qui relèvent de la classification incinération (avenant n° 25), par le texte suivant :

ART.
2

La mise en application de cette nouvelle classification s'opérera au sein des entreprises le 1^{er} janvier 2006. A cette date, elles auront donc déterminé le classement effectif de leurs emplois par référence au tableau de classification de ces emplois. Elles ne pourront déroger à cette date limite que par accord d'entreprise. Ce classement fera l'objet avec le salarié titulaire de l'emploi considéré d'un entretien à l'issue duquel il lui sera indiqué sa nouvelle classification. Les instances représentatives du personnel, et en particulier les délégués du personnel, devront être régulièrement informées des modalités de mise en oeuvre et d'éventuelles difficultés d'application de ladite classification.

Si une difficulté particulière apparaissait sur le bien-fondé du classement d'un salarié, celui-ci peut demander par lettre recommandée à l'employeur un réexamen approfondi de sa situation. L'employeur ferait connaître sa décision argumentée dans le délai de 1 mois. Si la contestation perdurait, le salarié disposerait des voies de recours prévues par la législation et la réglementation (délégués du personnel, délégués syndicaux...).

ART.
3

La mise en oeuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner de diminution des divers éléments constitutifs de salaire perçu par le salarié ni de déclassement d'emploi, ni de catégorie professionnelle.

ART.
4

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel spécifique, au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien aura pour objectif de faire le point sur le niveau de connaissance et d'expérience professionnelle de l'intéressé et sur l'évaluation des exigences liées à l'emploi exercé. Il pourra avoir lieu lors de l'entretien prévu à l'article 6 de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Si une modification survenait dans l'activité professionnelle d'un salarié, un entretien spécifique pourrait avoir lieu à sa demande.

ART.
5

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, FPC, CQP).

Il est de ce fait précisé que les emplois :

- de niveaux 1 à 3 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux VI/V de l'éducation nationale ;
- de niveaux 4 à 6 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux V/IV de l'éducation nationale ;
- de niveaux 7 à 9 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux IV/III de l'éducation nationale.

ART.
6

Les salariés classés du niveau 5 au niveau 9 de la classification reçoivent l'appellation de " technicien-agent de maîtrise " en raison du rôle hiérarchique qu'ils assurent, de l'importance de leurs responsabilités, de leur maîtrise du métier et de leur autonomie.

ART.
7

En cas de difficulté d'ensemble de mise en oeuvre de la nouvelle classification dans une entreprise, il appartiendra à la partie la plus diligente de saisir la commission nationale de conciliation prévue à l'article 5 de la convention collective des ouvriers ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

ART.
8

La CPNE se réunira 2 ans après la signature du présent avenant pour faire le bilan de l'application de la nouvelle classification selon les modalités qu'elle aura définies. Ces réunions seront un lieu d'échanges, d'informations et de propositions afin d'assurer la pérennité de cet avenant et d'en parfaire, le cas échéant, la cohérence.

ART.
9

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 avenant, qui revêt un caractère impératif.

ART.
10

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementales 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.

Tableau de classification des emplois

NIVEAU	service efficacité énergétique			service valorisation énergétique des déchets		services aux équipements et fonctions supports
	Conduite	Maintenance	Exploitation	Conduite	Maintenance	
1	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
2	Agent de conduite	Agent de maintenance	Agent d'entretien	Agent de centre de traitement	Agent de maintenance	Agent
3	Conducteur d'installation	Agent de maintenance	Agent d'exploitation	Agent de centre de traitement conducteur	Agent de maintenance	Agent
4	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Agent d'exploitation	Conducteur	Technicien de maintenance	Technicien
5	Conducteur d'installation	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Conducteur responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
6	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Technicien de maintenance	Technicien
7	Responsable de conduite	Responsable de maintenance	Technicien d'exploitation	Responsable de conduite	Responsable de maintenance	Technicien
8	Responsable d'unité	Responsable de maintenance	Responsable d'exploitation	Responsable d'unité	Responsable de maintenance	Responsable
9	Responsable d'unité		Responsable d'exploitation	Responsable d'unité		Responsable

Filières : conduite, maintenance, exploitation

Conduite : ensemble des actions physiques nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une installation dans le but d'obtenir le résultat (mise en route, arrêt, ajustement de la production aux besoins, etc.). La conduite comprend la surveillance et le réglage des installations.

Maintenance : ensemble de toutes les actions, durant le cycle de vie d'un bien, destiné à le maintenir ou à le rétablir dans un état dans lequel il peut accomplir la fonction requise.

Exploitation : ensemble des actions nécessaires pour faire en sorte qu'une installation fournisse le résultat pour lequel elle a été conçue. L'exploitation comprend la gestion des approvisionnements et des fournitures.

Nombre d'emplois types

Conduite 8

Maintenance 6

Exploitation 4

Autres activités 3

Total : 21

Répertoire des critères classants

LE SAVOIR	LE SAVOIR FAIRE	LA DIMENSION RELATIONNELLE
1. Expression écrite et orale A. Savoir lire et écrire B. Savoir utiliser les documents de travail C. Savoir rédiger un document de travail D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	5. Technicité A. Exécuter des tâches élémentaires B. Exécuter des tâches simples C. Effectuer des opérations qualifiées D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise	9. Communication et échanges dans l'entreprise A. Au sein d'une équipe de travail B. Avec d'autres interlocuteurs internes C. Transmission des connaissances D Développer l'esprit d'entreprise
2. Mathématiques A. Notions de base (4 opérations) B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes ..) C. Maîtrise (tables, statistiques ..)	6. Sécurité. - Réglementation A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi B. Mettre en oeuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels	10. Représentation à l'extérieur de l'entreprise A. Prise en compte des demandes B. Rendre compte à des interlocuteurs C. Entretenir et développer des relations professionnelles D. Défendre les intérêts de l'entreprise
3. Technique de l'emploi A. Notions de base B. Bonnes connaissances C. Maîtrise D. Expertise	7. Animation des hommes A. Organiser le travail B. Encadrer une équipe C. Animer une équipe, savoir mener un entretien D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes	11. Gestion de l'information A. Recevoir l'information et s'informer B. Transmettre l'information C. Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

		D. Faire partager les implications de l'information
4. Plusieurs technicités A. Notions de base B. Bonnes connaissances C. Maîtrise D. Maîtrise de plus de deux technicités	8. Autonomie. - Initiative A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission C. Organiser son travail en fonction de sa mission D. Avoir des capacités d'innovation	

ART.

Les signataires du présent accord :

Rappellent l'importance qu'ils attachent à la classification des emplois considérant que celle-ci constitue un enjeu de la politique de branche, ainsi qu'un élément fondamental des garanties collectives qu'elle apporte dans toutes les fonctions que cette classification assure ;

Considèrent que l'évolution des techniques et des savoirs est rapide, que les mutations économiques ont été fortement accélérées, et ont eu des effets sur l'organisation du travail et ont entraîné des conséquences sur le contenu des emplois. Ceci nécessitant le réexamen de ces contenus, des compétences requises pour les occuper et des salaires minima y afférents ;

Affirment leur attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle et entendent à cet effet faire reposer la structure de la présente classification sur la compétence professionnelle et, à cet égard, rappellent tant la part qu'occupent les titres, les diplômes, les certificats de qualification professionnelle que celle qu'occupent le développement de l'expérience et la formation continue ; ces éléments à la fois distincts et complémentaires contribuant à fonder la compétence professionnelle, base du déroulement de carrière ;

Soulignent leur détermination à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle, et en toute priorité celui de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et considèrent qu'à cet effet les critères d'évaluation prenant en compte les compétences acquises et mises en oeuvre et l'expérience des salariés dans l'exercice de leurs fonctions doivent être objectifs, identifiables, explicites, pour une politique équitable de qualification professionnelle ;

Réaffirment l'importance qu'ils attachent aux conditions de travail et d'emploi, et tout particulièrement aux conditions de sécurité et à ses procédures, dont le respect constitue une exigence forte de chaque emploi et dont le contenu doit être l'élément essentiel de la politique sécurité des entreprises ;

Confirment le rôle que la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche sera susceptible de jouer dans la mise en oeuvre du présent protocole,

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

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.

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.

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.

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 1^{er} 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 1^{er} 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. 1^{er})

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-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 :

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. »

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).

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)*

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)*

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 des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

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

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.

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'efficacité 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.

Avenant salaires : Accord du 8 juillet 2005 relatif aux salaires, aux primes et aux indemnités (ouvriers, ETAM)

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1^{er}

Le montant des primes et indemnités suivantes est fixé comme ci-après, à compter du 1^{er} juillet 2005 :

- prime de quart : 3,21 euros ;
- indemnité de panier (taux plein) : 5,72 euros ;
- indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) :
20,20 euros ;
- indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/ heure) : 1,04 euros.

Article 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 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.

Fait à Paris, le 8 juillet 2005.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 11

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](#).

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, débouillage 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 postes 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.

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.

Avenant salaires : Accord du 10 décembre 2024 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 2 % de l'ensemble des niveaux à l'exception des niveaux 3 et 4 qui sont revalorisés de 3 %.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont acté une revalorisation plus importante des RMPAG des niveaux 3 et 4 de la grille de la classification ayant conduit à réduire les écarts de RMPAG entre les niveaux 4 et 5, d'une part, et 4 et 6, d'autre part.

Par conséquent, lors de la négociation annuelle sur les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2025, la FEDENE s'engage à considérer les écarts entre les niveaux 4 et 5 d'une part, et les niveaux 4 et 6, d'autre part de la grille de classification.

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 1 807 € à compter du 1er novembre 2024.

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	22 226 €
2	22 585 €
3	23 775 €
4	25 259 €
5	26 457 €
6	28 194 €
7	30 361 €
8	33 222 €
9	37 337 €

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 novembre 2024.

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).