

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 1622

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant n° 77 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires ETAM

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635450

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635450

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

5 août 2026 à 07:12

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 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 20	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Avenant salaires en vigueur	•
Article	•
Avenant : Annexe I bis nomenclature et définition des fonctions et coefficients hiérarchiques des employés, techniciens et agents de maîtrise Conventio	
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 72 du 29 avril 2003 relatif aux salaires ETAM	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires ETAM	•
Article	•
Avenant salaires : Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires ETAM	•
Article	•

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise de l'importation charbonnière, des usines d'agglomération de houille et du commerce des combustibles en gros du 10 décembre 1991.

A. - 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'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les quarante-huit 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 selon les dispositions énoncées par la loi, et par la réglementation y afférant. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

B. - 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 (l'ancienneté au titre du présent paragraphe étant appréciée au premier jour de l'arrêt de travail considéré).

Ancienneté :

1 à 5 ans de présence.

Accidents du travail :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 100 p. 100.

Ancienneté :

1 à 5 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Ancienneté :

5 à 10 ans de présence.

Accidents du travail :

3 mois de date à date à 100 p. 100.

Maladie :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

Ancienneté :

5 à 10 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 85 p. 100.

Ancienneté :

5 à 10 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Ancienneté :

Au-delà de 10 ans de présence.

Accidents du travail :

3 mois de date à date à 100 p. 100.

Maladie :

2 mois de date à date à 100 p. 100.

Ancienneté :

Au-delà de 10 ans de présence.

Accidents du travail :

2 mois de date à date à 85 p. 100.

Maladie :

2 mois de date à date à 85 p. 100.

Ancienneté :

Au-delà de 10 ans de présence.

Accidents du travail :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Maladie :

1 mois de date à date à 75 p. 100.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un salarié au cours d'une période de douze mois, la durée de l'indemnisation ne pourra excéder, au total, les périodes ci-dessus fixées.

C. - Le maintien du salaire aux taux mentionnés 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, de même que les indemnités journalières versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont le salarié est tenu de faire la déclaration.

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

Pendant les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le salarié, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues ci-dessus, après déduction d'un pourcentage des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance égal au pourcentage de l'indemnisation partielle.

D. - En cas de dysfonctionnement de l'entreprise et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, 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. En aucun cas cette dernière ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein, telle que fixée ci-dessus.

Les salariés victimes d'un accident du travail bénéficient des avantages et protections définis par la loi.

E. - En cas de maladie ou d'accident du conjoint ou des enfants, des autorisations d'absence non rémunérée pourront être exceptionnellement accordées aux salariés, sur présentation d'un certificat médical.

**ART.
16**

A. - 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.

B. - Après un an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt de travail, la femme salariée en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de seize semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur.

ART. 17 A. - SERVICE NATIONAL

Le salarié qui a quitté son entreprise pour effectuer son service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, est réintégré dans les conditions prévues par le code du travail.

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.

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et dans la forme prescrite par la loi, son intention de reprendre son emploi, le salarié disposera d'un droit de priorité à l'embauche, durant une année à dater de sa libération.

B. - AUTRES OBLIGATIONS

Si un salarié est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est seulement suspendu et le salarié reprendra son emploi à son retour.

Après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les salariés ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé, défalcation faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

ART. 18 A. - CONGES PAYES

a) Dispositions générales.

Le congé annuel s'acquiert à raison de deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1er juin - 31 mai). Le congé principal ne peut comporter une période continue supérieure à un mois de date à date.

En cas de cessation 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 du code du travail.

b) Congés supplémentaires pour ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après huit ans d'ancienneté : 1 jour ;
- après quatorze ans d'ancienneté : 2 jours ;
- après vingt ans d'ancienneté : 3 jours,

L'ancienneté s'appréciant à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus. Ces jours de congé 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.

B. - AUTORISATIONS D'ABSENCES

Des autorisations d'absences exceptionnelles, n'emportant aucune diminution de la rémunération et considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, seront accordées aux salariés sur justificatif et à l'occasion de l'événement :

- se marier : une semaine de calendrier après un an d'ancienneté ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un ascendant, d'un enfant : trois jours ;
- assister au mariage d'un enfant : trois jours ;
- la naissance ou l'adoption d'un enfant : trois jours ;
- déménager : un jour ;
- subir les tests prémilitaires : le temps nécessaire.

ART. 19 Les entreprises visées par la présente convention sont tenues d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire de leur choix, sous réserve que le montant de la retraite constituée par le régime choisi ne soit pas inférieur (à condition identique d'ancienneté de service dans l'entreprise) à celui découlant du régime de l'U.N.I.R.S., au taux de cotisation minimum prévu par ce régime.

Il est recommandé aux employeurs de souscrire, en faveur de leurs salariés, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les risques maladie, longue maladie, chirurgie, invalidité, décès et rente-éducation.

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

ART.
20

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

Le personnel pourra utiliser son droit au congé de formation suivant les dispositions 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.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 300 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnels.

Les employeurs veilleront à ce que les salariés handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente.

ART.
21

Les employeurs garantissent aux salariés des deux sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les conflits collectifs résultant de la non-application de ces dispositions 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 prévue à l'article 2 de la présente convention.

ART.
22

Conformément aux dispositions officielles et réglementaires en vigueur, les employeurs adhérents à la présente convention s'engagent à favoriser dans la mesure du possible l'embauche et l'emploi dans leurs entreprises de salariés handicapés au sens où l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire et les conditions d'emploi et de rémunération des salariés travaillant à temps partiel ou sous contrat temporaire sont régis par les dispositions légales.

Les employeurs s'engagent à respecter l'égalité de traitement entre les salariés français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

ART.
11

A.-CLASSIFICATION DES ETAM

Il sera attribué à chaque ETAM un coefficient dépendant de son classement dans la grille des classifications, annexée à la présente convention.

Le classement devra tenir compte de ses compétences, de ses responsabilités et de son degré d'autonomie.

Le coefficient ainsi attribué doit servir à la détermination de la rémunération mensuelle minimum telle que définie au paragraphe B du présent article.

Lorsque la fonction exercée par un ETAM coïncide exactement avec une définition de la grille des classifications, ce dernier bénéficie obligatoirement du coefficient correspondant.

Si cette fonction ne coïncide pas exactement avec une définition de la grille des classifications, le coefficient attribué à l'ETAM sera celui de la fonction dont la définition sera la mieux adaptée.

En aucun cas, le coefficient d'un ETAM ne pourra être inférieur au coefficient minimum de la fonction qu'il occupe conformément aux définitions ci-annexées.

Les classifications se répartissent en quatre niveaux se subdivisant en dix positions, chacune de ces dernières étant comprise entre les coefficients 150 et 300.

B.-REMUNERATION MINIMUM

Le personnel régi par la présente convention est rémunéré au mois sur la base d'un temps de travail mensuel moyen de 16 heures correspondant à la durée hebdomadaire légale de travail.

La rémunération minimum mensuelle pour 169 heures s'obtient en multipliant la valeur du point fixée par l'accord de salaire en vigueur, par le coefficient hiérarchique qui a été attribué au salarié conformément à sa position dans la grille des classifications.

La valeur du point est indiquée en annexe à la présente convention collective.

Elle est fixée par la commission paritaire nationale, qui devra se réunir normalement au minimum une fois par an, au cours du premier trimestre.

Tout signataire de la présente convention pourra à tout moment demander la convocation de cette commission paritaire pour déterminer une nouvelle valeur de point, si les conditions économiques le nécessitent.

ART.
12

La rémunération mensuelle réelle perçue par un ETAM est basée sur l'horaire contractuel en vigueur dans l'entreprise ou dans l'établissement. Elle tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire.

ART.
13

1. 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 à condition toutefois qu'ils n'aient pas été rompus pour faute grave ou insuffisance professionnelle.

2. Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, telle que définie au paragraphe précédent, les salariés régis par la présente convention bénéficient d'une prime d'ancienneté calculée sur leur salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 12, et égale à :

- 3 % après 3 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 15 % après 15 ans.

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.
14

Les salariés qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur présentation de pièces justificatives, dans le cadre de la législation en vigueur.

ART.
6

A. - PRIORITE D'ENGAGEMENT.

L'engagement du personnel salarié est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et aux dispositions de la présente convention.

B. - CONDITIONS INDIVIDUELLES D'ENGAGEMENT

Chaque engagement fait l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signé par les deux parties et stipulant notamment :

- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction et le cadre géographique où elle s'exercera ;
- la qualification et le coefficient hiérarchique afférents à cette fonction ;
- le montant des appointements mensuels pour l'horaire pratiqué dans l'entreprise ou dans l'établissement ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

Le salarié informera impérativement le nouvel employeur d'une éventuelle clause de non-concurrence le liant valablement à un précédent employeur.

C. - VISITE MEDICALE

La visite médicale d'embauche aura lieu si possible avant l'embauche et au plus tard avant la fin de la période d'essai.

D. - PERIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai est fixée à un mois pour les employés et à deux mois pour les agents techniques et les agents de maîtrise.

E. - PREAVIS PENDANT LA PERIODE D'ESSAI

Le délai de préavis réciproque pendant la période d'essai est fixé à une semaine pour une présence comprise entre cinq semaines et deux mois.

Durant la période d'essai, aucune indemnité n'est due de part et d'autre en cas de départ.

1. - REMPLACEMENT PROVISOIRE D'UN EMPLOYE, TECHNICIEN, AGENT DE MAÎTRISE.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion.

Un tel remplacement doit être provisoire et ne pourra excéder six mois sauf en cas d'absence temporaire du titulaire du poste.

Pendant les deux premiers mois du remplacement provisoire, l'employé continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Après une période de deux mois, continue ou discontinue, au cours d'une année, il sera versé à l'intéressé une indemnité compensatrice lui assurant au moins la rémunération minimum garantie du poste.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

2. - MODIFICATION DU CONTRAT EN COURS

Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un employé, technicien, agent de maîtrise doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification écrite au salarié, et être acceptée par celui-ci également par écrit, selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Le salarié dispose d'un délai maximum de quinze jours (pouvant être porté à trois semaines si des circonstances particulières le justifient) pour accepter ou refuser toute modification. En cas de refus du salarié et de maintien par l'employeur de la modification, le contrat de travail se trouvera rompu du fait de l'employeur et devra être traité comme tel.

Toutefois, lorsque la modification proposée est motivée par une suppression de poste, il n'y aurait pas rupture du contrat du fait de l'employeur si ce dernier proposait au salarié un emploi équivalent n'impliquant pas de changement de résidence et comportant une rémunération au moins égale avec maintien du coefficient et de la rémunération mensuelle minimum afférente à ce coefficient.

A. - NOTIFICATION ET PREAVIS.

Tout licenciement d'un salarié doit lui être notifié conformément aux dispositions légales en vigueur.

Après la période d'essai, et sauf en cas de faute grave ou de dispositions plus favorables du contrat de travail, le délai de préavis est déterminé comme suit :

Employés :

- d'un mois à deux ans d'ancienneté :

Licenciement : 1 mois

Démission : 15 jours

Employés :

- au-delà de deux ans d'ancienneté :

Licenciement : 2 mois

Démission : 1 mois

Agents techniques. - Agents de maîtrise :

- de deux mois à cinq ans d'ancienneté :

Licenciement : 2 mois

Démission : 1 mois

Agents techniques. - Agents de maîtrise :

- au-delà de cinq ans d'ancienneté :

Licenciement : 3 mois

Démission : 1 mois et demi

Le salarié peut, sur sa demande écrite, interrompre l'exécution de son préavis à tout instant pour occuper un nouvel emploi, sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouve dispensé.

Le salarié dispose en cours de préavis, 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 deux heures par journée de travail effectif quelle que soit la durée du préavis. L'utilisation du droit des heures pour recherche d'emploi se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié ou, à défaut, conformément aux dispositions légales.

B. - INDEMNITES DE BASE

Après deux ans d'ancienneté, et sauf au cas de faute grave, il sera versé au salarié licencié une indemnité de licenciement distincte du préavis, et dans les conditions suivantes :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté, 2/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche de 5 à 10 ans d'ancienneté, 3/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche de 10 à 15 ans d'ancienneté, 4/10 de mois par année d'ancienneté ;

- pour la tranche au-delà de 15 ans d'ancienneté, 5/10 de mois par année d'ancienneté.

L'ancienneté s'entend du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 13 ci-après.

L'indemnité de base ne pourra dépasser :

- 6 mois de salaire pour les employés ;

- 8 mois de salaire pour les techniciens et agents de maîtrise.

Par mois de salaire, il faut comprendre le 12^e de la rémunération brute totale que le salarié a perçue au cours des douze mois précédant la date effective de licenciement.

C. - MAJORATIONS

Un salarié licencié entre cinquante ans et cinquante-cinq ans et trois mois révolus recevra un complément d'indemnisation égal à 40 % de l'indemnité de base.

Cette majoration est ramenée à :

- 30 % pour un salarié licencié entre cinquante-cinq ans et trois mois et cinquante-six ans et deux mois révolus ;
- 20 % pour un salarié licencié entre cinquante-six ans et deux mois et cinquante-huit ans révolus ;
- 10 % pour un salarié licencié entre cinquante-huit ans et soixante ans révolus.

ART.
9

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.

La liste des salariés affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte tenu, à la fois de la valeur professionnelle, de la situation de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

Une commission nationale paritaire de l'emploi, composée comme la commission de conciliation, prévue à l'article 2, paragraphe D de la présente convention collective, sera informée de telles mesures de licenciement, conformément aux textes légaux en vigueur, afin de rechercher toutes les possibilités de reclassement des salariés licenciés.

ART.
10

A. - CONDITIONS GENERALES.

Les dispositions légales en vigueur fixent pour chaque salarié les conditions générales (âge, temps de cotisation, etc.) à partir desquelles la liquidation de ses droits aux avantages de retraite s'effectue à taux plein.

B. - ÂGE DE LA RETRAITE

L'âge normal de la retraite est soixante-cinq ans, sauf accord particulier entre l'intéressé et l'entreprise. La mise à la retraite à soixante-cinq ans ou au-delà n'est pas considérée comme un licenciement. Dans ce cas, l'employeur devra :

- informer l'intéressé de son intention de mettre fin au contrat de travail au minimum six mois au préalable ;
- verser l'indemnité de " départ à la retraite " telle que définie au paragraphe C ci-dessous.

C. - DEPART A L'INITIATIVE DU SALARIE

A condition qu'il ait atteint l'âge à partir duquel il peut demander la liquidation de sa retraite de sécurité sociale, le salarié qui souhaite faire valoir ses droits à une pension de retraite :

- devra en avertir son employeur trois mois à l'avance ;
- s'il a acquis cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, il recevra une prime de départ en retraite égale à :
 - 1 mois et demi d'appointements pour une ancienneté de cinq à dix ans ;
 - 3 mois d'appointements pour une ancienneté de dix à vingt ans ;
 - 4 mois d'appointements pour une ancienneté de vingt à trente ans ;
 - 5 mois d'appointements pour une ancienneté supérieure à trente ans.

Par mois d'appointements, il faut comprendre le 12e de la rémunération brute totale que le salarié a touché au cours des douze mois précédant la date effective de départ à la retraite.

Ces dispositions sont applicables aux salariés âgés de moins de 60 ans qui peuvent bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dans les conditions prévues par les décrets d'application de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

D. - MISE A LA RETRAITE A L'INITIATIVE DE L'EMPLOYEUR

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié âgé de 60 à 65 ans qui peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et qui peut faire liquider sans abattement les retraites complémentaires auxquelles l'employeur cotise avec lui ne constitue pas un licenciement lorsque cette mise à la retraite s'accompagne de dispositions telles que prévues à l'article 2 du présent accord et donnera lieu au versement de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

ART. A. - PRINCIPES GENERAUX.

4

Les parties signataires reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque salarié.

Elles s'engagent en conséquence :

- 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'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

B. - EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES

Le droit syndical s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur ; la reconnaissance de ce droit 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 la loi, 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.

C. - DELEGUES SYNDICAUX

A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement par organisation syndicale représentative, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou établissement, est fixé conformément aux dispositions de la loi.

D. - PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES PROFESSIONNELLES

Les salariés appelés à participer à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés devront en informer leur employeur au moins quarante-huit heures à l'avance et justifier qu'ils ont été régulièrement convoqués par leur organisation syndicale.

Dans ces conditions, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif.

E. - PARTICIPATION AUX REUNIONS STATUTAIRES

Des autorisations d'absences 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 huit jours de calendrier, d'une convocation écrite émanant de celle-ci, qu'ils présenteront dès sa réception.

Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent par sur les congés payés.

Elles sont accordées dans la limite de six jours ouvrables par an et par organisation syndicale représentative et signataire de la présente convention, toutes catégories de salariés confondues.

ART.

5

La représentation des salariés par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur.

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 affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat et d'éligibilité. 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.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise sera effectué en tenant compte des dispositions du code du travail.

ART.
1er

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, d'une part, et les employés, techniciens et agents de maîtrise, d'autre part, des entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

La présente convention ne s'applique pas aux employés bénéficiant du statut des voyageurs représentants placiers.

Les annexes 1 et 1 bis de cette convention comportent successivement :

- la définition des niveaux d'emploi ;
- la nomenclature et la définition des fonctions des employés, techniciens et agents de maîtrise visés par ses dispositions.

ART.
2

A. - La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

B. - Elle pourra être dénoncée en tout ou partie par une des organisations signataires avec un préavis minimum de trois mois.

Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

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 douze mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

C. - Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision de la présente convention, cette disposition ne pouvant faire obstacle à l'ouverture de négociations en vue de la mise en conformité de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'une proposition de nouvelle rédaction des articles dont la révision est demandée.

Les négociations devront s'ouvrir dans le délai d'un mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

D. - Une commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation constituée paritairement est saisie de tout litige collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la présente convention collective.

Elle comprend :

- pour les salariés : un membre titulaire et un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la convention ;
- pour les employeurs : un nombre égal de membres titulaires et de membres suppléants.

Les membres prenant part au vote ne peuvent faire partie des entreprises concernées par le litige.

La commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation doit se réunir dans les quinze jours qui suivent la notification du litige.

Les parties convoquées pour être entendues peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix. A l'issue de la réunion, un procès-verbal 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.

Dans tous les cas, le procès-verbal devra faire l'objet d'une diffusion aux membres signataires de la présente convention et aux parties concernées par le litige.

Lorsque la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies par la loi.

Quand aucune solution au conflit n'a pu être trouvée, la commission nationale d'interprétation et/ou de conciliation peut décider d'un commun accord de faire appel à la procédure d'arbitrage prévue par la loi.

ART.
3

La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention s'exerce dans les conditions prévues par la loi, sous réserve que l'adhésion soit totale.

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 au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

ART.
23

A. - 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.

B. - 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, de sécurité et des conditions de travail sera affichée dans les locaux affectés au travail.

C. - La composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement sont celles définies par la loi.

D. - Dans les établissements de moins de 300 salariés, devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

ART.
24

Du fait de la présente convention, un employé actuellement en fonction dans les entreprises liées par la convention présente, ne peut voir diminuer les avantages dont il bénéficiait à la date d'entrée en vigueur du présent texte, à titre individuel ou collectif.

Les aménagements apportés aux clauses de la présente convention remplaceront les clauses correspondantes des contrats individuels (y compris les contrats à durée déterminée) ou règlements intérieurs existants, chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les employés, techniciens et agents de maîtrise.

Les avantages acquis ne peuvent, toutefois, faire double emploi ni avec ceux résultant des dispositions législatives ou réglementaires intervenues postérieurement à leur acquisition, ni avec ceux résultant de la présente convention.

ART.
25

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues par la loi.

Un exemplaire sera remis au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

ART.
26

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 1er janvier 1992.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant n° 77 du 4 novembre 2005 relatif aux salaires ETAM

ART.

Article 1er

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 35 heures par semaine) d'un employé, technicien, agent de maîtrise, est déterminé en multipliant la valeur du point fixée à 6,254 €, à partir du 1er octobre 2005, par le coefficient hiérarchique de sa fonction, tel qu'il figure en annexe I bis de la convention collective, sauf pour les coefficients 150, 160, 170, 180, 190.

Article 2

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 35 heures par semaine) d'un employé, technicien ou agent de maîtrise aux coefficients ci-après, est fixé à :

- coefficient 150 : 1 274,86 € ;
- coefficient 160 : 1 282,56 € ;
- coefficient 170 : 1 290,25 € ;
- coefficient 180 : 1 297,95 € ;
- coefficient 190 : 1 305,64 €.

Fait à Paris, le 4 novembre 2005.

SECTION 3

**Avenant : Annexe I bis nomenclature et définition des fonctions et coefficients hiérarchiques des employés, techniciens et agents de maîtrise
Convention collective nationale du 10 décembre 1991**

Source officielle Légifrance

ART.

L'employé de niveau II effectue, le cas échéant sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique, des tâches nécessitant une certaine initiative personnelle.

Il possède un C.A.P. ou des connaissances équivalentes.

Les emplois de niveau II sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 170 ;

- 180 ;

- 190.

FILIERE services généraux, administration, comptabilité :

Aide comptable débutant (1).

Coefficient : 170

Dactylographe.

Coefficient : 170

Aide comptable 1er degré.

Coefficient : 180

Sténodactylographe.

Coefficient : 180

Facturier.

Coefficient : 180

Employé administratif.

Coefficient : 190

Sténodactylographe correspondancièr.

Coefficient : 190

Aide comptable, 2e degré.

Coefficient : 190

Téléphoniste, standardiste.

Coefficient : 190

FILIERE commerciale et administration des ventes :

Employé commercial.

Coefficient : 190

FILIERE production usine, exploitation chantiers techniques :

Aide-magasinier.

Coefficient : 170

Personnel de livraison, 2e degré.

Coefficient : 180

Employé d'entretien.

Coefficient : 180

Personnel de livraison, 3e degré.

Coefficient : 190

Employé de laboratoire.

Coefficient : 190

FILIERE informatique :

Employé de saisie.

Coefficient : 170

Programmeur, 1er degré.

Coefficient : 190

NOTA

(1) Pendant une période limitée à six mois.

ART. L'employé de niveau III effectue, le cas échéant sous le contrôle d'un agent de maîtrise ou d'un cadre, des tâches très qualifiées, nécessitant de larges initiatives personnelles.

Il possède un B.E.P., un baccalauréat de technicien ou des connaissances équivalentes.

Les postes de niveau III sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 190 ;

- 210 ;

- 230.

Les employés au coefficient 230 appartiennent à la catégorie " agent de maîtrise ".

FILIERE services généraux, administration, comptabilité :

Secrétaire, 1er degré.

Coefficient : 210

Comptable, 1er degré.

Coefficient : 210

Employé administratif qualifié.

Coefficient : 210

Comptable, 2e degré.

Coefficient : 230

Secrétaire, 2e degré.

Coefficient : 230

FILIERE commerciale et administration des ventes :

Employé commercial qualifié.

Coefficient : 210

Vendeur, démarcheur.

Coefficient : 230

FILIERE production usine, exploitation chantiers techniques :

Magasinier.

Coefficient : 190

Agent technique.

Coefficient : 190

FILIERE informatique :

Opérateur.

Coefficient : 210

Programmeur, 2e degré.

Coefficient : 210

Pupitreux.

Coefficient : 230

ART.

Les salariés de niveau IV font partie du personnel d'encadrement. Ils exécutent ou font exécuter sous leur responsabilité des travaux pouvant inclure le contrôle de plusieurs salariés de qualification inférieure.

Ils possèdent un B.T.S., un D.U.T. ou des connaissances équivalentes.

Les postes de niveau IV sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 240 ;

- 270 ;

- 300.

FILIERE services généraux, administration, comptabilité :

Comptable principal.

Coefficient : 240

Employé administratif supérieur.

Coefficient : 240

Secrétaire de direction, 1er degré.

Coefficient : 240

Chef de groupe comptable.

Coefficient : 270

Chef de groupe administratif.

Coefficient : 270

Secrétaire de direction, 2e degré.

Coefficient : 270

FILIERE commerciale et administration des ventes :

Employé commercial supérieur.

Coefficient : 240

Délégué commercial.

Coefficient : 270

Chef de groupe commercial.

Coefficient : 270

Chef d'unité.

Coefficient : 300

FILIERE production usine, exploitation chantiers techniques :

Dessinateur d'études.

Coefficient : 240

Chimiste.

Coefficient : 240

Contremaître, 1er échelon (1).

Coefficient : 240

Contremaître, 2e échelon (1).

Coefficient : 250

Contremaître, 3e échelon (1).

Coefficient : 300

FILIERE informatique :

Moniteur de saisie.

Coefficient : 240

Analyste programmeur.

Coefficient : 270

Chef d'atelier.

Coefficient : 270

Analyste.

Coefficient : 300

NOTA

(1) Selon la nature des fonctions exercées, un contremaître peut être classé dans la filière : chantiers, manutention, fabrication, entretien.

ART.

L'employé de niveau I exécute des tâches simples et répétitives, ne nécessitant pas d'initiatives particulières.

Il est rattaché à un employé ou à un agent de niveau supérieur.

Les emplois de niveau I n'exigent pas de formation spécifique.

Ils sont classés selon l'un des coefficients suivants :

- 150 ;

- 160 ;

- 170.

FILIERE services généraux, administration, comptabilité :

Personnel de nettoyage.

Coefficient : 150

Gardien, veilleur de nuit.

Coefficient : 160

Garçon de bureau, coursier.

Coefficient : 160

Employé de bureau débutant (1).

Coefficient : 160

Employé de bureau.

Coefficient : 170

FILIERE commerciale et administration des ventes :

Employé de bureau débutant (1).

Coefficient : 160

Employé de bureau.

Coefficient : 170

FILIERE production usine, exploitation chantiers techniques :

Personnel de livraison 1er degré.

Coefficient : 160

Employé de chantier.

Coefficient : 170

NOTA

(1) Pendant une période limitée à six mois.

ART. NIVEAU II

Employé de saisie :

Employé chargé de transcrire des informations - codées ou non - sur un support magnétique à l'aide d'un clavier. La présente définition ne s'applique pas aux salariés utilisateurs de terminaux informatiques.

Coefficient : 170

Programmeur 1er degré :

Rédige les modules ou programmes d'exécution relatifs à des problèmes simples à partir d'analyses détaillées. Peut en contrôler l'exactitude par des tests élémentaires.

Coefficient : 190

NIVEAU III

Programmeur 2e degré :

Rédige ou coordonne la rédaction des instructions relatives à des problèmes d'ensemble, en contrôle l'exactitude. Peut déceler et corriger les erreurs de détail et d'organisation du programme. Constitue le dossier d'exploitation et rassemble la documentation nécessaire à la maintenance du programme.

Coefficient : 210

Opérateur :

Exécute, sous contrôle d'un pupitre ou d'un chef d'atelier, les manipulations, réglages et surveillances des éléments périphériques (unités périphériques, imprimantes, bandes magnétiques, disques). Dans certains cas, il exécute les manipulations, réglages et surveillances d'un petit ordinateur exécutant des tâches simples.

Coefficient : 210

Pupitre :

Sous le contrôle d'un chef d'atelier, effectue les manipulations nécessaires à la mise en route et au fonctionnement de l'ordinateur. Lance les travaux selon l'ordonnancement prévu. Localise les anomalies ou incidents.

Coefficient : 230

NIVEAU IV

Moniteur de saisie :

Encadre les employés de saisie, dont il est chargé de la formation. Organise et répartit leur travail en fonction d'un planning fixé par le chef d'atelier.

Coefficient : 240

Analyste programmeur :

Programmeur ayant acquis la maîtrise de son métier, lui permettant notamment d'optimiser plusieurs langages de programmation. Il connaît l'environnement technique et les matériels utilisés. Il sait rédiger un dossier d'analyse organique. A partir d'une analyse fonctionnelle, il complète et vérifie les différents maillons de traitements informatiques, spécifie leur environnement et leur enchaînement logique. Il prépare les consignes d'exploitation selon l'importance des projets.

Coefficient : 270

Chef d'atelier :

Chargé de contrôler la production et d'encadrer une ou plusieurs équipes d'exploitation, il est responsable de l'exécution du programme. Il connaît le profil général des chaînes de travaux en exploitation.

Coefficient : 270

Analyste.

Outre une connaissance approfondie de la programmation, possède un bon niveau d'instruction générale ; maîtrise parfaitement l'environnement technique et les techniques d'analyse. A partir de spécifications fonctionnelles fournies par un concepteur ou rédigées par lui-même, prend en charge la réalisation informatique d'une ou plusieurs fonctions logiques. Il définit l'architecture technique et l'environnement des données. Responsable de l'intégration des projets avec les applications déjà existantes, supervise les tests de chaîne. Peut diriger et assister une équipe de programmeurs-analystes et de programmeurs.

Coefficient : 300

NIVEAU I

Personnel de livraison 1er degré :

Employé effectuant des tournées de livraison sans être chargé de la conduite d'un véhicule.

Coefficient : 160

Employé de chantier :

Employé capable d'assurer le nettoyage, l'entretien courant des matériels de chantier et, éventuellement, d'aider aux travaux d'entretien et de dépannages d'installations individuelles de chauffage.

Coefficient : 170

NIVEAU II

Aide magasinier :

Employé capable de tenir un fichier en se conformant aux instructions reçues, chargé du rangement des marchandises, du matériel et de l'outillage.

Coefficient : 170

Personnel de livraison 2e degré :

Employé titulaire du permis de conduire de la catégorie C, chargé d'effectuer des tournées de livraison.

Coefficient : 180

Employé d'entretien :

Employé capable d'assurer le nettoyage, l'entretien et les dépannages courants d'installations individuelles de chauffage.

Coefficient : 180

Personnel de livraison 3e degré :

Employé répondant à la définition du personnel de livraison 2e degré et capable d'encaisser les factures ou titulaire du permis de conduire de la catégorie C 1.

Coefficient : 190

Employé de laboratoire :

Employé capable de procéder à des travaux de laboratoires courants et, sous le contrôle d'un chimiste, de surveiller les essais et de faire des analyses simples.

Coefficient : 190

NIVEAU III

Magasinier :

Employé ayant la charge d'un magasin, capable d'établir les bons d'entrée et de sortie, de recevoir les marchandises, de contrôler leurs sorties et de veiller au maintien des stocks.

Coefficient : 190

Agent technique :

Employé ayant les connaissances mécaniques ou électriques lui permettant d'assurer les contrôles, réglages et dépannages d'installations individuelles de chauffage.

Coefficient : 190

NIVEAU IV

Dessinateur d'études :

Agent de maîtrise capable d'établir, à partir de relevés, schémas et notes de calculs, les plans et les études courantes concernant l'infrastructure des usines et chantiers.

Coefficient : 240

Chimiste :

Agent de maîtrise ayant une formation ou des connaissances équivalentes lui permettant de procéder à des analyses et contrôles, d'en consigner les résultats et d'en tirer les conclusions nécessaires.

Coefficient : 240

Contremaître 1er échelon :

Agent de maîtrise exerçant l'une des fonctions ci-après :

- a) Un commandement permanent sur une ou plusieurs équipes d'ouvriers de manutention dans les usines et chantiers de moins de 10 000 tonnes par an.
- b) La responsabilité de l'entretien du matériel de l'exploitation et ayant moins de trois ouvriers d'entretien sous ses ordres.

Coefficient : 240

Contremaître 2e échelon :

Agent de maîtrise exerçant l'une des fonctions ci-après :

- a) Un commandement permanent sur une ou plusieurs équipes d'ouvriers de manutention dans les usines et chantiers de 10 000 tonnes à moins de 25 000 tonnes par an.
- b) La responsabilité de l'entretien du matériel de l'exploitation et ayant de trois à huit ouvriers d'entretien sous ses ordres.
- c) La surveillance de la marche d'une usine d'agglomération ou de criblage, dont la capacité ou le débit horaires sont inférieurs ou égaux à 20 tonnes.

Coefficient : 270

Contremaître 3e échelon :

Agent de maîtrise exerçant l'une des fonctions ci-après :

- a) Un commandement permanent sur une ou plusieurs équipes d'ouvriers de manutention dans les usines et chantiers de plus de 25 000 tonnes par an.
- b) La responsabilité de l'entretien du matériel de l'exploitation et ayant plus de 8 ouvriers sous ses ordres.
- c) La surveillance de la marche d'une usine d'agglomération ou de criblage dont la capacité ou le débit horaires sont supérieurs à 20 tonnes.

Coefficient : 300

NIVEAU I

Employé de bureau débutant :

Employé débutant exécutant des travaux simples d'administration commerciale, de classement et/ou d'autres travaux analogues. Le maintien dans cette position sera limité à 6 mois.

Coefficient : 160

Employé de bureau :

Employé exécutant des travaux simples d'administration commerciale, de classement et/ou d'autres travaux analogues et justifiant d'une certaine pratique dans l'emploi.

Coefficient : 170

NIVEAU II

Employé commercial :

Employé effectuant, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre commercial, tels que prise et enregistrement des commandes, statistiques diverses, rédaction de correspondance simple. Accomplit éventuellement des démarches en clientèle.

Coefficient : 190

NIVEAU III

Employé commercial qualifié :

Employé répondant à la définition précédente et exerçant, sous les ordres d'un supérieur, certaines fonctions commerciales comportant notamment la remise de prix à des clients et la discussion de litiges commerciaux.

Coefficient : 210

Vendeur, démarcheur :

Agent de maîtrise capable de prospecter, de développer et d'entretenir une clientèle de consommateurs individuels.

Coefficient : 230

NIVEAU IV

Employé commercial supérieur :

Agent de maîtrise exerçant avec initiative et responsabilité des fonctions commerciales. Il est chargé du suivi commercial et de l'entretien de relations avec la clientèle. Peut éventuellement traiter des contrats de fournitures ou de prestations. A, le cas échéant, autorité sur un ou plusieurs employés.

Coefficient : 240

Délégué commercial :

Agent de maîtrise capable de prospecter, de développer et d'entretenir une clientèle de consommateurs moyens ou importants (immeubles collectifs, industries, etc.).

Coefficient : 270

Chef de groupe commercial :

Agent de maîtrise ayant les connaissances théoriques générales d'un employé commercial supérieur et capable de diriger un groupe de sections commerciales sous les ordres d'un chef d'établissement ou d'unité.

Coefficient : 270

Chef d'unité :

Agent de maîtrise ayant une expérience confirmée des questions commerciales et/ou de la vente et ayant autorité sur une structure commerciale sous les ordres de l'employeur ou d'un chef d'établissement.

Coefficient : 300

NIVEAU I

Personnel de nettoyage :

Coefficient : 150

Gardien, veilleur de nuit :

Employé logé ou non dans l'établissement et assurant sa surveillance.

Coefficient : 160

Garçon de bureau, coursier :

Employé chargé d'assurer la liaison entre les différents bureaux, de faire les courses à l'intérieur ou à l'extérieur et d'effectuer, éventuellement certains travaux simples.

Coefficient : 160

Employé de bureau débutant :

Employé débutant exécutant des travaux simples d'écritures, de classement et/ou d'autres travaux analogues. Le maintien dans cette position sera limité à 6 mois.

Coefficient : 160

Employé de bureau :

Employé exécutant des travaux simples d'écriture, de classement et/ou d'autres travaux analogues et justifiant d'une certaine pratique dans l'emploi.

Coefficient : 170

NIVEAU II

Aide-comptable débutant :

Employé de comptabilité débutant exécutant des travaux simples d'écritures comptables, de chiffrage et/ou d'autres travaux analogues. Le maintien dans cette position sera limité à 6 mois.

Coefficient : 170

Dactylographe :

Employé sur machine à écrire ou machine de traitement de texte, capable d'assurer l'exécution du courrier courant, avec une bonne orthographe et la présentation satisfaisante de son travail.

Coefficient : 170

Aide-comptable 1er degré :

Employé capable d'accomplir sous la direction d'un comptable des opérations simples et la tenue de livres auxiliaires. Peut tenir et surveiller des comptes de clients, de fournisseurs, de banque et de stocks et assurer l'ajustement de leurs balances de vérification.

Coefficient : 180

Sténodactylographe :

Employé sur machine à écrire ou machine de traitement de texte, capable de prendre en sténographie et d'assurer l'exécution du courrier avec une bonne orthographe et la présentation satisfaisante de son travail.

Coefficient : 180

Facturier :

Employé qui, à partir des éléments de prix à sa disposition effectue les calculs nécessaires à l'établissement de factures ou acomptes.

Employé administratif :

Employé effectuant sous les ordres d'un supérieur hiérarchique et en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif tels que dépouillement et enregistrement de documents, rédaction de correspondance simple, constitution et tenue de dossiers, tenue de livres et registres administratifs.

Coefficient : 190

Sténodactylographe correspondancier :

Employé répondant à la définition de sténodactylographe, capable de répondre seul à des lettres simples utilisant des formules préétablies, et éventuellement du classement de dossiers.

Coefficient : 190

Aide-comptable 2e degré :

Employé ayant une pratique suffisante du métier comptable et possédant une bonne connaissance des méthodes de travail de l'entreprise. Est capable d'accomplir sous la direction d'un comptable des opérations simples et la tenue de livres auxiliaires. Peut tenir et surveiller des comptes de clients, de fournisseurs, de banque et de stocks et assurer l'ajustement de leurs balances de vérification.

Coefficient : 190

Téléphoniste, standardiste :

Opérateur occupé principalement à donner ou à recevoir des communications téléphoniques, capable de tenir la comptabilité de ces communications. Peut assurer également l'accueil et des travaux administratifs et/ou commerciaux.

Coefficient : 190

NIVEAU III

Secrétaire 1er degré :

Employé répondant à la définition de sténodactylographe correspondancier. Rédige une partie de la correspondance d'après des directives générales. Prend à l'occasion, des initiatives dans les limites fixées par la personne avec laquelle il collabore. Est chargé du classement et du suivi de certains dossiers.

Coefficient : 210

Comptable 1er degré :

Employé chargé, sous la direction du chef d'une petite entreprise ou d'un comptable principal dans une entreprise plus importante, de la tenue de la comptabilité élémentaire, de l'établissement des prix de revient, des situations de gestion administrative et éventuellement de la tenue d'une caisse.

Coefficient : 210

Employé administratif qualifié :

Employé exerçant, sous les ordres d'un employé administratif supérieur, certaines fonctions administratives comportant initiative et responsabilité et nécessitant des connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, sociale ou industrielle, afférentes aux fonctions ci-dessus.

Coefficient : 210

Comptable 2e degré :

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

Coefficient : 230

Secrétaire 2e degré :

Agent de maîtrise répondant à la définition de secrétaire 1er degré. Tient à jour et prépare les dossiers dont il est chargé et effectue les classements. Peut distribuer et contrôler le travail des dactylographes et sténodactylographes éventuellement sous ses ordres.

Coefficient : 230

NIVEAU IV

Comptable principal :

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

Coefficient : 240

Employé administratif supérieur :

Agent de maîtrise exerçant avec initiative et responsabilité des fonctions administratives exigeant une connaissance théorique et une pratique suffisante des questions commerciales, fiscales, sociales ou industrielles. Il peut avoir autorité sur une section d'employés.

Coefficient : 240

Secrétaire de direction 1er degré :

Agent de maîtrise capable de faire preuve d'initiative, de jugement et de discrétion. Assure le secrétariat particulier d'un chef de service, d'un chef de département ou d'un directeur.

Coefficient : 240

Chef de groupe comptable :

Agent de maîtrise ayant les connaissances théoriques générales d'un comptable principal, et capable de diriger, soit un groupe de sections comptables, soit la comptabilité d'une petite ou moyenne entreprise.

Coefficient : 270

Chef de groupe administratif :

Agent de maîtrise ayant les connaissances théoriques générales d'un employé administratif supérieur et capable de diriger un groupe de sections administratives, juridiques et fiscales, sous les ordres de l'employeur ou d'un chef de service.

Coefficient : 270

Secrétaire de direction 2e degré :

Agent de maîtrise ayant toutes les aptitudes et qualités requises du secrétaire de direction 1er degré et une expérience professionnelle confirmée. Connaît l'organisation générale de l'entreprise et assure le secrétariat particulier d'un directeur, d'un chef d'établissement, ou du chef d'entreprise.

Coefficient : 270

SECTION 4

Avenant salaires : Avenant n° 72 du 29 avril 2003 relatif aux salaires ETAM

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

Le salaire minimum mensuel (sur la base de 39 heures par semaine) d'un employé, technicien, agent de maîtrise, est déterminé en multipliant la valeur du point fixée à 5,98 €, à partir du 1er avril 2003, par le coefficient hiérarchique de sa fonction, tel qu'il figure en annexe I bis de la convention collective, sauf pour les coefficients 150, 160, 170, 180, 190.

Article 2

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un employé au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 150 : 1 154,27 €

Coefficient 160 : 1 174,58 €

Coefficient 170 : 1 194,88 €

Coefficient 180 : 1 215,19 €

Coefficient 190 : 1 235,49 €

Fait à Paris, le 29 avril 2003.

SECTION 5

Avenant salaires : Avenant n° 8 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires ETAM

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

La valeur du point est augmentée de 0,70 % au 1er octobre 2003.

Article 2

Le premier alinéa de l'annexe II est modifié comme suit :

" La valeur du point est fixée nationalement à 6,392 € au 1er octobre 2003, sauf pour les coefficients de 140 à 190. "

Article 3

Le salaire minimum mensuel, sur la base de 39 heures par semaine, d'un ouvrier au coefficient ci-après est fixé à :

Coefficient 1401 227,57 €

Coefficient 1501 236,04 €

Coefficient 1601 244,51 €

Coefficient 1701 252,99 €

Coefficient 1801 261,46 €

Coefficient 1901 269,93 €

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

SECTION 6

Avenant salaires : Avenant n° 72 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires ETAM

Source officielle Légifrance

ART.

Article unique

L'annexe I bis à la convention collective " Cadres " est ainsi modifiée : valeur du point annuel : 53,10 € à compter du 1er octobre 2003 (annexe de l'article 13).

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

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).