

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 - Etendue par arrêté du 30 juillet 2021 JORF 17 août 2021, modifié par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 28 sept. 2021

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3233

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 - Etendue par arrêté du 30 juillet 2021 JORF 17 août 2021, modifié par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 28 sept. 2021

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 7 avril 2025 relatif aux salaires minima garantis 2025 relevant des titres II et III de la convention collective

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000043996969

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000043996969

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 00:20

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 II.1	•
Article II.1.1	•
Article II.1.2	•
Article II.1.3	•
Article II.1.3.1	•
Article II.1.3.2	•
Article II.1.3.3	•
Article II.2	•
Article II.2.1	•
Article II.2.2	•
Article II.2.3	•
Article II.2.4	•
Article II.2.5	•
Article II.2.6	•
Article II.2.7	•
Article II.2.8	•
Article II.2.9	•
Article II.2.9.1	•
Article II.2.9.2	•
Article II.2.10	•
Article II.2.10.1	•
Article II.2.10.2	•
Article II.2.10.3	•
Article II.3	•
Article II.3.1	•
Article II.3.2	•
Article II.3.3	•
Article II.3.4	•
Article II.3.4.1	•
Article II.3.4.2	•
Article II.3.5	•
Article II.3.5.1	•
Article II.3.5.2	•
Article II.3.5.3	•
Article II.4	•
Article II.5	•
Article II.5.1	•
Article II.5.2	•
Article II.5.3	•
Article II.5.3.1	•
Article II.5.3.2	•
Article II.6	•
Article II.6.1	•
Article II.6.2	•

Article II.6.3	•
Article II.6.4	•
Article II.7	•
Article	•
Article II.A.1	•
Article II.A.2	•
Article II.B.1	•
Article II.B.2	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article Annexe A.1	•
Article Annexe A.2	•
Article 3.I.a	•
Article 3.I.b	•
Article 3.I.c	•
Article 3.I.d	•
Article 3.I.e	•
Article 3.I.f	•
Article 3.I.g	•
Article 3.I.h	•
Article 3.II.a	•
Article 3.II.b	•
Article 3.III	•
Article 3.IV.a	•
Article 3.IV.b	•
Article 3.IV.c	•
Article 3.IV.d	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article Annexe A.1	•
Article Annexe A.2	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•

Article	•
Article I.1	•
Article I.2	•
Article I.2.1	•
Article I.2.2	•
Article I.2.4	•
Article I.2.4.1	•
Article I.2.4.2	•
Article I.2.4.3	•
Article I.2.4.4	•
Article I.2.4.5	•
Article I.3	•
Article I.4	•
Article I.4.1	•
Article I.4.2	•
Article I.4.3	•
Article I.4.4	•
Article I.4.5	•
Article I.4.5.1	•
Article I.4.5.2	•
Article I.4.6	•
Article I.4.7	•
Article I.4.7.1	•
Article I.4.7.2	•
Article I.4.7.3	•
Article I.4.8	•
Article I.4.9	•
Article I.4.9.1	•
Article I.4.9.2	•
Article I.5	•
Article I.5.1	•
Article I.5.2	•
Article I.5.3	•
Article I.5.3.1	•
Article I.5.3.2	•
Article I.5.4.	•
Article I.5.5.	•
Article I.5.5.1.	•
Article I.5.5.2.	•
Article I.5.5.3.	•
Article I.5.5.4.	•
Article I.5.5.5.	•
Article I.5.5.6.	•
Article I.5.5.7.	•
Article I.5.5.8.	•
Article I.6	•
Article I.6.1.	•
Article I.6.1.1.	•

Article I.6.1.2.	•
Article I.6.1.3.	•
Article I.6.1.4.	•
Article I.6.2.	•
Article I.6.3.	•
Article I.6.3.1.	•
Article I.6.3.2.	•
Article I.6.3.3.	•
Article I.6.3.4.	•
Article I.6.3.5.	•
Article I.7	•
Article I.7.1	•
Article I.7.1.1	•
Article I.7.1.2	•
Article I.7.1.3	•
Article I.7.2	•
Article I.7.3	•
Article I.7.3.1	•
Article I.7.3.2	•
Article I.7.4	•
Article I.7.4.1	•
Article I.7.4.2	•
Article I.7.4.3	•
Article I.8	•
Article I.8.1	•
Article I.8.1.1	•
Article I.8.1.2	•
Article I.8.1.3	•
Article I.8.1.4	•
Article I.8.2	•
Article I.8.2.1	•
Article I.8.2.2	•
Article I.8.2.3	•
Article I.8.2.4	•
Article I.8.2.5	•
Article I.8.2.6	•
Article I.8.3	•
Article I.8.4	•
Article I.9	•
Article I.10	•
Article I.10.1	•
Article I.10.1.1	•
Article I.10.1.2	•
Article I.10.1.3	•
Article I.10.1.4	•
Article I.10.2	•
Article I.10.2.1	•
Article I.10.2.2	•

Article I.10.2.3	•
Article I.10.2.4	•
Article I.10.3	•
Article I.10.4	•
Article I.10.4.1	•
Article I.10.4.2	•
Article I.10.4.3	•
Article I.11	•
Article I.11.1	•
Article I.11.2	•
Article I.11.3	•
Article I.11.4	•
Article	•
Article	•
Article III.1	•
Article III.1.1	•
Article III.1.2	•
Article III.1.3	•
Article III.1.3.1	•
Article III.1.3.2	•
Article III.1.4	•
Article III.1.5	•
Article III.1.5.1	•
Article III.1.5.2	•
Article III.1.5.3	•
Article III.2	•
Article III.2.1	•
Article III.2.1.1	•
Article III.2.1.2	•
Article III.2.2	•
Article III.2.2.1	•
Article III.2.2.2	•
Article III.2.2.3	•
Article III.3	•
Article III.4	•
Article III.5	•
Article III.5.1	•
Article III.5.2	•
Article III.5.2.1	•
Article III.5.2.2	•
Article III.6	•
Article III.6.1	•
Article III.6.2	•
Article III.6.3	•
Article III.6.4	•
Article III.7	•
Article	•
Article III.A.1	•

Article III.A.2	•
Article III.A.3	•
Article III.A.4	•
Article III.A.5	•
Article III.A.6	•
Article	•

Avenant salaires en vigueur •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Annexe I.F - Accord du 1er juillet 2024 relatif à l'accompagnement des salariés aidants •

Article 1er	•
Article I.1	•
Article I.2	•
Article I.3	•
Article I.4	•
Article II	•
Article II.1	•
Article II.2	•
Article III	•
Article III.1	•
Article III.2	•
Article IV	•
Article IV.1	•
Article IV.2	•
Article V	•
Article V.1	•
Article V.2	•
Article V.3	•
Article V.4	•
Article V.5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 23 février 2021 à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la révision des dispositions conventionnelles de la CPPNI •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•

Article *

Avenant : Avenant du 9 décembre 2021 relatif à la révision des dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article 4 *

Article 5 *

Article 6 *

Article 7 *

Article 8 *

Article 9 *

Article 9.1 *

Article 9.2 *

Article 9.3 *

Article 9.4 *

Article 9.5 *

Article 9.6 *

Article *

Article *

Avenant : Accord de méthode du 6 juillet 2022 relatif à la création d'un groupe de travail paritaire « Environnement »

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 *

Article *

Avenant : Avenant du 6 juillet 2022 relatif à la révision du sous-titre III.A de la CCN

Article 1er *

Article 2 *

Article 2.1 *

Article 2.2 *

Article 2.3 *

Article 2.4 *

Article 2.5 *

Article 2.6 *

Article *

Avenant : Avenant du 1er juillet 2024 relatif à la révision de la convention collective nationale

Article 1er *

Article II *

Article III *

Article III.1 *

Article III.2 *

Article III.3 *

Article III.4 *

Article III.5 *

Article *

Avenant salaires : Avenant du 28 mars 2023 relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III de la convention collective nationale

Article 1er *

Article 2 *

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Article •

Avenant salaires : Avenant du 28 février 2024 relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III de la convention collective •

Article 1er •

Article 2 •

Article 3 •

Article 4 •

Article •

Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 - Etendue par arrêté du 30 juillet 2021 JORF 17 août 2021, modifié par arrêté du 17 sept. 2021 JORF 28 sept. 2021

ART.

II.1

ART.

II.1.1

La période d'essai est fixée à :

- 2 semaines pour les ouvriers ;
- 1 mois pour les ETDAM, sauf accord contraire entre l'employeur et l'intéressé dans la limite d'une durée maximale de 2 mois pour les employés et 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens.

Pendant la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer sans motif mais sous réserve du délai de prévenance prévu par la législation en vigueur. Toutefois, toute journée commencée est due en entier.

Pour les personnels ETDAM : au-delà de la période d'essai précitée, le temps d'adaptation à une fonction éventuellement nécessaire est rémunéré au taux du poste occupé.

ART.

II.1.2

La classification des ouvriers et ETDAM et les coefficients correspondants sont définis au sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

ART.

II.1.3

ART.**II.1.3.1****A. – Cas de démission :**

En cas de rupture du contrat de travail du fait du salarié, et sauf usages plus favorables, la durée du préavis est fixée à :

- pour les ouvriers : 1 semaine, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du salarié ;
- pour les ETDAM : 1 mois.

Il peut être donné à tout moment et court de date à date.

En cas d'inobservation du préavis par l'une des deux parties, une indemnité compensatrice est due. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé effectivement durant le délai du préavis.

Pendant la durée du préavis le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi sans déduction de rémunération.

Pour les ouvriers : ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

Pour les ETDAM : le salarié, dans la limite du total des heures d'absence autorisées (soit 50 heures pour le mois de préavis), pourra, en accord avec l'employeur, s'absenter pour une durée journalière supérieure à 2 heures.

B. – Cas de licenciement :

En cas de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur sauf cas de faute grave ou lourde, la durée du préavis est fixée à :

- 1 semaine pour les ouvriers, celle-ci étant appréciée suivant l'horaire effectif du salarié, si l'ancienneté de l'ouvrier est inférieure à 6 mois ;
- 1 mois, si l'ancienneté est inférieure ou égale à 2 ans (et au moins égale à 6 mois pour les ouvriers) ;
- 2 mois, si l'ancienneté est supérieure à 2 ans.

L'inobservation du préavis ouvre droit, sauf faute grave ou lourde du salarié, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé effectivement durant le délai du préavis.

En cas de licenciement, lorsque l'intéressé a trouvé un nouvel emploi :

- l'ouvrier peut interrompre son service pour occuper immédiatement son nouvel emploi sans préavis et sans encourir de pénalités ni recevoir l'indemnité précitée ;
- toutes facilités seront accordées à l'ETDAM, sur justifications, pour lui permettre d'occuper ce nouvel emploi. Dans ce cas, l'intéressé n'aura à verser aucune indemnité pour inobservation du préavis.

Pendant la durée du préavis le salarié sera autorisé, dans la limite d'1 mois, à s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour recherche d'emploi sans déduction de rémunération, soit 50 heures pour ce mois.

Pour les ouvriers : ces heures seront fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chaque partie, un jour par l'une, le lendemain par l'autre ; elles pourront être groupées si les parties y consentent.

Pour les ETDAM : le salarié, dans la limite du total des heures d'absence autorisées, pourra, en accord avec l'employeur, s'absenter pour une durée journalière supérieure à 2 heures.

ART.**II.1.3.2**

En cas de réduction d'activité, les sociétés s'efforceront, dans toute la mesure possible, d'assurer du travail au personnel et de le reclasser.

Cependant, au cas où, pour toute autre cause qu'une crise économique, elles devraient envisager un licenciement collectif, les dispositions suivantes s'appliqueront, sauf application éventuelle des dispositions des articles 2.6.4.1 et 2 du titre Ier de la présente convention collective.

- a) La direction informera aussitôt, et au moins 6 mois à l'avance, le comité social et économique ou le conseil d'entreprise, pour examiner les problèmes soulevés ;
- b) Si le licenciement ne pouvait être évité, le personnel licencié recevrait une indemnité égale à 3 mois de rémunération (salaire correspondant à l'horaire normal de travail de l'année précédente, toutes primes comprises). Cette indemnité se cumulera avec celle qui est fixée ci-dessous.

ART.**II.1.3.3**

Il sera alloué au salarié licencié, sauf dans le cas de faute lourde ou grave, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

- pour les 9 premières années d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- à partir de 10 années d'ancienneté : il sera ajouté au chiffre précédent 1/10 de mois par année de présence au-delà de 5 ans.

Cette indemnité ne pourra excéder 9 mois de salaire, sous réserve toutefois d'observer le montant minimum de l'indemnité légale.

L'indemnité de licenciement ci-dessus sera calculée comme en matière de congés payés.

Ces dispositions ne concernent pas le personnel ayant l'âge fixé pour la liquidation de la retraite, tel que défini ci-après ; elles ne s'appliquent pas non plus au personnel prenant sa retraite par anticipation et bénéficiant d'avantages compensatoires.

Tous les autres cas sont réglés par les lois, règlements ou conventions en vigueur.

Le salaire mensuel de base du salarié doit être, pour un horaire mensuel moyen conventionnel de travail de 152.25 heures, au moins égal à celui figurant dans la grille des salaires minima hiérarchiques figurant au sous-titre II-D « Salaires minima et primes » du présent titre II.

Le salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) est déterminé pour chaque coefficient hiérarchique figurant au sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

Il constitue le salaire minimum mensuel de base du salarié dans la société, à l'exclusion de toutes primes, indemnités et accessoires de salaire.

Le salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) ne fait pas obstacle à l'application des dispositions en vigueur relatives au salaire minimum Interprofessionnel de croissance (Smic).

Le salaire minimum hiérarchique horaire (SHH), figurant au sous-titre II-D « Salaires minima et primes » du présent titre II, correspond, pour chaque coefficient hiérarchique figurant au sous-titre II-C du présent titre II, au salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) divisé par l'horaire conventionnel de référence de 152.25 heures.

Il constitue le salaire minimum horaire de base du salarié, à l'exclusion de toutes primes, indemnités et accessoires de salaire.

Conformément aux dispositions énoncées au titre Ier de la présente convention collective, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'[article L. 3221-4 du code du travail](#)) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation périodique obligatoire, afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport de situation comparée.

Le salaire minimum hiérarchique annuel garanti (« SMAG », figurant au sous-titre II-D « Salaires minima et primes » du présent titre II) pour un salarié présent toute l'année dans la société (ayant par conséquent au moins 1 an d'ancienneté) est déterminé à l'annexe « Salaires » pour chaque coefficient hiérarchique figurant au sous-titre II-C du présent titre II.

Cette rémunération garantie annuelle du salarié comprend :

- la somme de 12 salaires mensuels tels que visés à l'article II.2.1 ci-dessus, majorés le cas échéant de la prime d'ancienneté définie à l'article ci-après ;
- la prime de vacances définie à l'article ci-après ;
- le treizième mois défini à l'article ci-après ;
- l'allocation de fin d'année définie à l'article ci-après.

Chaque salarié recevra à la fin de chaque année (ou en cours d'année en cas de départ) et proportionnellement au temps payé ou indemnisé à plein traitement, en cas d'absence pour maladie ou accident, une prime de treizième mois égale à 100 % de son salaire mensuel de base.

Il est précisé que les absences pour maladie ou accident indemnisées à demi-traitement (en application de l'article II.6.4 du présent titre) sont prises en compte pour la moitié de leur durée.

Chaque salarié inscrit à l'effectif le 31 décembre recevra, à la fin de chaque année, une allocation égale à 30 % du treizième mois précité.

ART.

II.2.5

Le salarié perçoit une prime d'ancienneté dont le taux est fixé à :

- 3 % après 3 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 9 % après 9 ans de présence dans l'entreprise ;
- 12 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % après 15 ans de présence dans l'entreprise ;
- 18 % après 18 ans de présence dans l'entreprise.

Elle est calculée sur le salaire mensuel de base réel du salarié (primes et accessoires de salaire exclus).

Le bénéfice de l'ancienneté et de ses avantages reste acquis au salarié qui, sur instruction de son employeur ou sur demande autorisée, passe dans un autre établissement de la même société.

Pour le calcul de l'ancienneté, entrent en compte non seulement le temps de présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également :

- a) La durée des contrats antérieurs dans l'entreprise.
- b) Le temps passé dans les différents établissements d'une même entreprise lorsque les mutations ont été effectuées avec l'accord de l'employeur.
- c) Les absences pour accidents du travail ou maladies professionnelles.
- d) Les absences pour maladie non professionnelle, à condition que le contrat de travail n'ait pas été rompu.
- e) Les absences pour service national ou réserve opérationnelle prévues à l'article I.7.3 du titre Ier de la présente convention collective.
- f) Conformément à l'article I.4.5 du titre Ier de la présente convention collective : les absences pour congé maternité, paternité et adoption prise dans leur durée totale ; les absences pour congé parental d'éducation prises pour moitié de leur durée.
- g) Ainsi que toutes les autres situations prévues par la législation en vigueur comme devant être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

ART.

II.2.6

Il est accordé aux salariés une prime annuelle de vacances dont le montant est fixé au sous-titre II-D du présent titre II, et indexée sur la valeur du point 100 profession figurant dans ce même sous-titre II-D « Salaires minima hiérarchiques ».

La prime de vacances est attribuée aux salariés inscrits à l'effectif au 1er janvier de l'année considérée et prenant effectivement leur congé.

Cette prime est versée en une seule fois lors de la paie perçue en juin.

ART.

II.2.7

Le point 100 profession est négocié au sein de la CPNNI de l'industrie cimentière en même temps que les négociations relatives aux salaires minima hiérarchiques conventionnels. C'est un élément d'appréciation de l'évolution de ces salaires.

Son montant figure dans le sous-titre II-D.

ART.

II.2.8

Pour les ouvriers : La classification figurant au sous-titre II-C, et les salaires minima conventionnels garantis correspondants, ont été établis pour tenir compte du travail particulier et normal des activités professionnelles des salariés ouvriers relevant de la présente convention collective.

Toutefois, dans le cas de certains travaux exécutés dans des conditions exceptionnellement pénibles, salissantes, dangereuses ou insalubres, des primes ou indemnités distinctes du salaire seront attribuées aux salariés, selon des modalités à fixer dans chaque établissement.

Le paiement des primes ainsi définies est strictement subordonné à la persistance des causes qui les ont motivées.

Pour les ETDAM : Des primes spéciales seront attribuées aux ETDAM qui auraient pu effectuer exceptionnellement des travaux particulièrement pénibles, dangereux ou insalubres dans les mêmes conditions que les ouvriers.

ART.

II.2.9

Il est accordé aux salariés ouvriers et ETDAM une prime de panier égale à 96 % du point 100 profession prévu à l'article II.2.1, et indexée sur la valeur de ce dernier dont le montant figure au sous-titre II-D du présent titre II.

ART.

II.2.9.1

L'indemnité de panier est accordée pour chaque poste d'une durée égale ou supérieure à 7 heures.

Pour les trois postes des dimanches et jours fériés, cette indemnité de panier est majorée de 50 %.

ART.

II.2.9.2

L'indemnité de panier est accordée à partir d'une durée minimale de 7 heures consécutives de travail, et à la condition que cet horaire de travail n'ait pas été établi à la demande du personnel.

De même, lorsque l'horaire habituel ne comporte pas de travail de nuit, du dimanche ou des jours fériés, l'indemnité de panier est accordée pour un travail se poursuivant pendant au moins 7 heures consécutives de nuit, de dimanche ou de jour férié.

ART.

II.2.10

ART.

II.2.10.1

Tout ouvrier travaillant habituellement dans un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est plus élevée touchera pendant tout le temps où il y sera occupé le salaire de ce nouvel emploi, non comprise la majoration éventuellement due au titre du paragraphe IV du chapitre II-C.1 du sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

Tout ouvrier travaillant habituellement à un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera le salaire de l'emploi où il est habituellement occupé.

Tout ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois recevra le salaire le plus élevé de ces emplois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal » aux termes duquel le salarié placé dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise devra percevoir une rémunération identique pour la période de paie considérée. (Arrêté du 30 juillet 2021 - art. 1)

ART.

II.2.10.2

Tout ETDAM occupant habituellement un emploi déterminé et allant provisoirement travailler à un emploi dont la rémunération est moins élevée conservera la rémunération de son emploi habituel.

À tout ETDAM appelé à assurer, pendant une période ininterrompue au moins égale à 15 jours (remplacement pour congés payés excepté), le service d'un emploi dont la rémunération est plus élevée, il sera accordé une indemnité tenant compte de la nature et de la durée de la suppléance et du concours ainsi apporté à la marche du service.

ART.

II.2.10.3

Les dispositions applicables en cas de mutation défavorable à l'initiative de l'employeur sont celles prévues par les dispositions de l'article I.6.4 du titre Ier de la présente convention collective.

En particulier, lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié donne son accord pour une mutation défavorable, le salarié :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;
- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 % par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100 profession. Toutes les augmentations de rémunération de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur cette indemnité.

Le cas du personnel payé à la tâche est réglé dans le cadre de chaque entreprise.

ART.

II.3

ART.**II.3.1**

La durée du travail effectif est celle fixée par les lois et règlements en vigueur applicables à la profession.

Le régime des heures supplémentaires est celui fixé par les lois et règlements en vigueur. Ainsi, les heures commandées effectuées au-delà de la limite légale hebdomadaire ou de la durée considérée comme équivalente sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration salariale conforme aux prescriptions légales ou, le cas échéant, à un repos compensateur équivalent.

Il est rappelé qu'au niveau de la profession de l'industrie cimentière, l'horaire de travail conventionnel de base est fixé à 35 heures en moyenne hebdomadaire, soit un horaire mensuel moyen de 152,25 heures ordinaires comprenant les majorations légales pour heures supplémentaires prévues dans cet horaire.

Par ailleurs, en application de l'article L. 3121-33 du code du travail, compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires de 190 heures supplémentaires par an.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront à avoir droit, conformément aux articles L. 3121-28 et L. 3121-33, II, 2° du code du travail :

- à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal ;
- ou, en cas d'impossibilité de prise du repos compensateur liée aux nécessités de service, au paiement des heures supplémentaires avec les majorations correspondantes.

Le comité social et économique d'établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires, dans le cadre de son information ou de sa consultation, selon que les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel précité.

Les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos sont déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par les articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

ART.**II.3.2**

Le repos hebdomadaire sera observé dans le respect des dispositions légales d'ordre public.

Par ailleurs, pour les travaux s'effectuant habituellement de façon continue de jour et de nuit, un roulement sera organisé afin que les mêmes personnes ne soient pas toujours affectées au poste de nuit.

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les jours chômés en raison des fêtes reconnues par la loi ou découlant d'usages locaux ne seront pas récupérés.

Si un salarié est amené à travailler un jour férié pour nécessité de service, les dispositions de l'article II. 3.5 du présent titre s'appliqueront ainsi que celles de l'article L. 3133-6 du code du travail pour les heures de travail réalisées le 1er Mai.

ART.**II.3.3**

Pour le personnel des services à fonctionnement non continu appelé à faire un travail de minimum 6 heures consécutives, il est prévu un arrêt de 20 minutes :

- soit payé et entrant dans le calcul des heures supplémentaires, s'il est compris dans l'horaire normal du travail ;
- soit payé mais n'entrant pas dans le calcul des heures supplémentaires s'il est pris en dehors de l'horaire normal de travail.

ART.**II.3.4**

ART.

II.3.4.1

Les entreprises relevant de la présente convention collective doivent rechercher les moyens d'aboutir à une réduction réelle du temps de travail en évitant toute charge excessive de travail pour toutes les catégories de personnel.

Les problèmes de niveau d'emploi et de conditions de travail qui se trouveraient posés seront donc examinés au sein des entreprises avec les représentants du personnel dans le cadre de la législation en vigueur, avec le souci de les régler au mieux des intérêts de l'entreprise et des salariés concernés. L'amélioration des conditions de travail recherchée doit être conjuguée avec la nécessité d'optimiser l'utilisation des moyens de production.

En conséquence, des mesures d'adaptation, d'organisation et d'assouplissement des horaires pourront être étudiées.

En outre, en ce qui concerne le personnel d'encadrement, cet examen se fera, en tant que de besoin, dans chaque établissement avec les intéressés.

La CPNEFP de l'industrie cimentière établira chaque année un suivi statistique des personnels en travail continu, semi-continu et discontinu.

ART.

II.3.4.2

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu qu'entraînent pour une partie du personnel un fonctionnement en équipes successives sans arrêt les nuits, samedis, dimanches et jours fériés, et des remplacements indispensables à la bonne marche des ateliers, les parties estiment que l'acceptation de ces contraintes justifie des dispositions particulières au bénéfice du personnel posté en 3 x 8 continus.

Les dispositions qui suivent visent donc exclusivement le personnel ouvrier et ETDAM affecté dans un service à fonctionnement continu dont le travail est assuré par équipes successives sans interruption 24 heures sur 24, y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Ce personnel bénéficie d'un jour de repos payé pour 18 postes effectués les samedis, dimanches et jours fériés. Les jours de repos ainsi acquis seront pris en accord avec la hiérarchie de l'établissement. Ces jours de repos supplémentaires ont vocation à permettre une réduction réelle de l'horaire annuel de chaque intéressé en évitant toute charge excessive de travail.

Par ailleurs, le personnel âgé d'au moins 55 ans et affecté dans un service à fonctionnement continu depuis au moins 20 ans, consécutifs ou non, pourra, sur sa demande, bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi disponible correspondant à ses aptitudes dans les services à fonctionnement non continu.

Si un tel emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié devait entraîner une diminution de ses ressources, le salarié conserverait à titre personnel son salaire de base ou prendrait le salaire de base de son nouveau poste si celui-ci était supérieur.

La différence entre la rémunération totale de l'ancien et du nouvel emploi (indemnité de panier exclue) sera compensée par le versement d'une indemnité égale à :

- 50 % de la diminution de ressource si l'intéressé a au moins 30 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu ;
- 40 % de la diminution de ressource si l'intéressé a de 25 ans à moins de 30 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu ;
- 30 % de la diminution de ressource si l'intéressé a de 20 ans à moins de 25 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu.

Cette indemnité, indexée sur les augmentations générales de la profession, sera réduite de l'incidence résultant de toutes les augmentations de ressources de l'intéressé, autres que celles consécutives aux augmentations du point 100 profession.

ART.

II.3.5

Les compensations ci-après ne sont pas cumulables avec les augmentations du salaire minimum hiérarchique horaire (SHH) prévues au sous-titre II-D de la présente convention collective. L'application de ces compensations exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique horaire (SHH) en raison du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-6 du code du travail qui prévoit, en cas exceptionnel de travail le 1er mai, une indemnité égale au montant du salaire accompli ce jour.

(Arrêté du 30 juillet 2021 - art. 1)

Concernant la durée du travail et l'aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu et étant précisé que les jours de repos supplémentaires prévus ci-dessous doivent se traduire par une réduction réelle de l'horaire annuel de chaque intéressé en évitant toute charge excessive de travail, les parties conviennent de ce qui suit.

A. – Compensation prévue en exécution d'un cycle normal

Au personnel des postes à fonctionnement continu, il est accordé, pendant la durée de cette affectation et pro rata temporis, une indemnité particulière dite « indemnité de nuit, dimanches et jours fériés » (« INDJF »), égale à 19,07 % de leur salaire personnel de base (primes non comprises).

Ce pourcentage de 19,07 % correspond à des majorations horaires du salaire personnel de base de 35 % pour les heures d'affectation au poste de nuit de semaine et de 52,50 % pour les heures des postes de dimanches et jours fériés, le travail en continu étant assuré par 5 équipes.

Ce pourcentage de 19,07 % valant pour une rotation à 5 équipes, est ramené à :

- 15,89 % pour une rotation à 6 équipes ;
- 13,62 % pour une rotation à 7 équipes ;
- 11,92 % pour une rotation à 8 équipes.

Cette indemnité n'entre pas en compte pour le calcul de la rémunération annuelle garantie ni d'aucune prime. Elle n'entre pas non plus en compte pour le calcul de l'indemnité prévue à l'article du présent titre II relatif à l'indemnité maladie.

B. – Compensation prévue en exécution d'heures en dehors du cycle normal (circonstances imprévues et exceptionnelles)

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un salarié est appelé, sur demande de sa hiérarchie, à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit, en sus de son salaire, à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

(1) Article II.3.5 étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail qui prévoit, en cas exceptionnel de travail le 1er mai, une indemnité égale au montant du salaire accompli ce jour.

(Arrêté du 14 novembre 2023 - art. 1)

A. – Compensation prévue en exécution d'un cycle normal

Pour le personnel des postes à fonctionnement semi-continu ou discontinu, il est accordé une indemnité pour travail de nuit de semaine fixée à 35 % du salaire horaire de base de chaque intéressé pour chaque heure travaillée dans la plage horaire de nuit comprise entre 21 heures et 6 heures ou dans celle, d'une durée maximale de 9 heures, qui lui est substituée par accord d'entreprise ou d'établissement.

B. – Compensation prévue en exécution d'heures en dehors du cycle normal (circonstances imprévues et exceptionnelles)

Lorsque, par suite de circonstances imprévues et exceptionnelles, un salarié est appelé, sur demande de sa hiérarchie, à travailler en dehors de son horaire normal établi à l'avance, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit en sus de son salaire à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

(1) Article II.3.5 étendu sous réserve du respect de l'article L. 3133-6 du code du travail qui prévoit, en cas exceptionnel de travail le 1er mai, une indemnité égale au montant du salaire accompli ce jour.

(Arrêté du 14 novembre 2023 - art. 1)

ART.

II.3.5.3

Si, par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié est appelé sur ordre à travailler soit de nuit, soit un dimanche, soit un jour férié, les heures ainsi effectuées font l'objet d'un repos compensateur et donnent droit, en sus de son salaire, à une indemnité égale à la rémunération desdites heures au tarif de base de l'intéressé.

S'il n'est pas possible d'octroyer un repos compensateur, l'intéressé reçoit pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

Les heures de travail de nuit sont celles correspondant à l'horaire du poste à fonctionnement continu de nuit de l'établissement. Lorsque le travail commencé avant minuit se prolonge sans interruption au-delà de la fin du poste à fonctionnement continu de nuit, les heures de prolongation seront également considérées comme heures de nuit.

Dans le cas d'un établissement dont l'activité normale ne comporte pas d'horaire de nuit, les heures de travail considérées comme heures de nuit seront définies après consultation du comité social et économique d'établissement. Elles seront comprises dans une durée de 9 heures dont le début se situera obligatoirement entre 20 heures et 22 heures.

ART.

II.4

En sus des congés payés fixés à l'article I.7.1 du titre Ier de la présente convention collective, le salarié a droit chaque année à des jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté :

- 1 jour ouvré à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 4 jours ouvrés à partir de 30 ans d'ancienneté.

L'indemnité journalière sera calculée comme indiqué à l'article I.7.1 précité.

ART.

II.5

ART.

II.5.1

Conformément à la législation en vigueur, le financement de la retraite complémentaire est assuré par une double cotisation à la charge de l'employeur et du salarié.

Le taux de la cotisation de retraite complémentaire sur la tranche 1 ne peut être inférieur à 6 % des rémunérations. De même, pour les salariés ETDAM dont les coefficients hiérarchiques de base sont compris entre 225 (inclus) et 310 (exclus), le taux de la cotisation de retraite complémentaire sur la part de la tranche 2 limitée à 3 fois le plafond de la sécurité sociale, ne peut être inférieur à 12 % des rémunérations, répartis conformément à l'article 38 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco de retraite complémentaire et aux articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 921-1 et suivants du code de la sécurité sociale, relatifs à la généralisation de la retraite complémentaire des salariés.

(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

ART.

II.5.2

La cessation d'activité ne constitue ni une démission ni un licenciement mais ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-après.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié ayant l'âge légal minimum requis peut demander à son entreprise à bénéficier du départ à la retraite, peu important qu'il ait acquis ou non à cet âge la durée d'assurance requise pour pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein.

Notamment, pour le salarié qui ne remplit pas, à cet âge minimum légal requis, les conditions d'assurance nécessaire (durée ou conditions particulières prévues par la réglementation) pour bénéficier de cette retraite à taux plein (ou considérée comme à taux plein par la réglementation), l'âge de départ à la retraite est fixé à la date à laquelle ces conditions d'assurance sont satisfaites. En tout état de cause, le salarié est en droit de partir à la retraite lorsqu'il atteint l'âge limite mentionné au [1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale](#), quelle que soit la durée d'assurance acquise à cet âge.

Conformément à la législation en vigueur, et notwithstanding les droits tirés d'éventuels régimes spéciaux de retraite, les salariés relevant des catégories de travailleurs bénéficiaires des dispositifs de « retraite anticipée » (longue carrière ; handicap ; incapacité permanente...), et répondant aux conditions posées par la réglementation y afférente, peuvent demander le bénéfice de leur départ en retraite avant l'âge minimum légal dans les règles prévues par cette réglementation, sans que cette demande ne soit considérée comme une démission.

ART.

II.5.3

ART.

II.5.3.1

Sous réserve des dispositions législatives en vigueur relatives à la mise à la retraite, le salarié partant en retraite recevra, quels que soient son âge et sa durée d'assurance, une indemnité établie comme suit :

- 1 mois de salaire après 10 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 1,5 mois de salaire après 15 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 2 mois de salaire après 20 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 mois de salaire après 25 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3,5 mois de salaire après 30 années d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 mois de salaire après 35 années d'ancienneté dans l'entreprise.

En application de l'[article D. 1237-2 du code du travail](#), la valeur du mois de salaire à prendre en considération est égale, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de départ en retraite ;
- soit à 1/3 des 3 derniers mois ;
- soit à 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 5 dernières années précédant le départ en retraite.

Les avantages propres à l'entreprise déjà accordés au moment du départ en retraite, ou prévus pour la durée de la retraite, seront pris en compte et déduits de l'indemnité visée ci-dessus s'ils lui sont inférieurs ; s'ils lui sont égaux ou supérieurs, seul le dispositif le plus avantageux pour le salarié sera appliqué.

ART.

II.5.3.2

Au moment du départ en retraite, l'ancienneté est celle résultant du calcul effectué en application de l'article II.2.5 « Prime d'ancienneté » du présent titre.

Pour les salariés partant en « retraite anticipée » pour longue carrière, handicap, incapacité permanente, l'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à l'âge minimum légal. Elle sera néanmoins établie, à partir de cet âge minimum légal, comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à 65 ans.

Toutefois, pour le salarié qui bénéficie :

- d'une retraite anticipée pour des raisons d'invalidité visées à l'[article L. 351-8 du code de la sécurité sociale](#) ;
 - d'une majoration de durée d'assurance au titre du compte professionnel de prévention ;
 - de la retraite anticipée des anciens déportés ou internés ou des anciens combattants et anciens prisonniers de guerre ;
 - d'une majoration de durée d'assurance pour enfant pour les mères de famille,
- le calcul de son ancienneté est établi comme s'il était resté en activité jusqu'à 65 ans.

Sera également prise en compte, pour le calcul de l'ancienneté, la durée des contrats de travail transférés à une entreprise relevant de la présente convention collective par suite de modification de la situation juridique de l'employeur.

ART.

II.6

ART.

II.6.1

Il est accordé au salarié, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde pour toute maladie d'un enfant ou d'un conjoint.

En outre, il sera accordé :

- deux jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'[article L. 3142-16 du code du travail](#).

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

Enfin, cette absence ne saurait se cumuler avec des dispositions plus favorables d'entreprise ou d'établissement, ou avec celles de nature législative ou réglementaire pouvant intervenir. Dans ce cas, seule la disposition la plus favorable sera appliquée.

Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur relatives au don de jours de repos, au congé de présence parentale, et au congé de proche aidant, il est accordé au parent, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder, en principe, 2 mois dans l'année, pour toute maladie grave d'un enfant.

ART.

II.6.2

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

L'intéressé reprendra son emploi ou un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

ART.

II.6.3

Dans le cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle, le droit de l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé, après expiration des périodes d'indemnisation définies ci-dessous, que si des nécessités de service l'exigent.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, l'intéressé aura droit à être réintégré en fin de maladie ou accident, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce droit à la réintégration dans l'entreprise ne pourra s'exercer si les absences présentent un caractère de trop grande fréquence.

Si le nouvel engagement ne peut être assuré dans l'emploi antérieur, il le sera dans un emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé, ou, à défaut, dans tout autre emploi.

Dans ce cas, l'intéressé bénéficiera de l'ancienneté acquise avant la rupture du contrat.

ART.

II.6.4

Dans les cas d'accidents et de maladies visées aux articles 2.6.2 et 2.6.3 ci-dessus, une indemnité sera versée à l'intéressé, après justification par certificat médical sous réserve des vérifications d'usage et à charge par lui d'aviser l'employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt du travail, à condition :

- de justifier d'une ancienneté minimale au moment de l'arrêt de travail, sauf si l'accident ou la maladie est d'origine professionnelle ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale française,
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres états membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'espace économique européen.

La durée et le taux du versement de cette indemnité est déterminée en fonction de l'ancienneté du salarié, sauf en cas d'accident ou maladie d'origine professionnelle.

- au moins 1 an et jusqu'à 2 ans : l'indemnité minimum légale prévue aux articles [D. 1226-1](#) et [D. 1226-2](#) du code du travail ;
- après 2 ans : 2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises ;
- après 5 ans : 3 mois plein traitement, primes non comprises, 3 mois à demi-traitement, primes non comprises ;
- après 10 ans : 4 mois à plein traitement, primes non comprises, 4 mois à demi-traitement, primes non comprises.

Tableau récapitulatif :

Ancienneté minimale	Accident ou maladie d'origine...	
	Professionnelle	Non professionnelle
0 à 1 an :	2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises	–
1 an à 2 ans :	2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises	Indemnité légale
Plus de 2 ans à 5 ans :	2 mois à plein traitement, primes non comprises, 2 mois à demi-traitement, primes non comprises	
Plus de 5 ans à 10 ans :	3 mois plein traitement, primes non comprises, 3 mois à demi-traitement, primes non comprises	
Plus de 10 ans :	4 mois à plein traitement, primes non comprises, 4 mois à demi-traitement, primes non comprises	

Sous réserve d'un droit local spécifique, les délais d'indemnisation commenceront à courir :

- à compter du 7e jour (soit à l'issue d'un délai de carence de 6 jours) en cas d'accident ou de maladie d'origine non professionnelle ;
- sans délai de carence en cas d'accident du travail (hors accident de trajet), ou de maladie professionnelle.

L'indemnité s'entend déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale (indemnités journalières) ;
- des régimes complémentaires de prévoyance.

Cette indemnité constitue un plafond annuel.

ART.
II.7

En application de l'[article L. 911-1 du code de la sécurité sociale](#), chaque entreprise doit assurer en faveur de ses salariés en complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de couverture collective à adhésion obligatoire pour les garanties dites de prévoyance, c'est-à-dire les garanties qui couvrent les risques :

- portant à l'intégrité physique de la personne (maladie ou accident) ou liés à la maternité (garanties « Frais de santé ») ;
- de décès,
- d'incapacité de travail temporaire et totale, et d'invalidité.

La couverture est financée par une cotisation au moins égale à 1,2 % de la masse salariale brute du groupe considéré telle qu'elle est déclarée à l'administration fiscale, dont 0,8 % de cette masse à la charge de l'employeur et 0,4 % à celle du salarié.

Toutefois, la contribution à la charge du salarié ne doit pas le conduire à assurer plus de 50 % du financement réservé à la part des garanties obligatoires « Frais de santé », conformément à l'[article L. 911-7, III du code de la sécurité sociale](#).

La répartition de cette cotisation entre les risques à couvrir ainsi que les modalités ou aménagements des contrats assurant l'application de ce régime sont fixés paritairement à l'intérieur de chaque établissement ou entreprise dans le respect des dispositions légales.

Les sommes déjà affectées dans les entreprises à la couverture des risques visés au présent article sont prises en compte pour la mise en œuvre des dispositions des alinéas précédents, qu'il s'agisse soit de versements directs effectués, ensemble ou séparément, par l'employeur ou par le personnel à des sociétés mutualistes, organismes de prévoyance ou autres, soit de subventions versées par l'employeur à des institutions intérieures à la société dans un but de prévoyance ou d'entraide.

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux ETDAM visés aux alinéas ci-après bénéficiant des garanties de protection sociale complémentaire des cadres relevant du titre III de la présente convention collective sous réserve de l'agrément des présentes dispositions par la commission paritaire de l'APEC.

En application de l'article 2.2 de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017](#) relatif à la prévoyance des cadres, et comme indiqué à l'article 5.2 du chapitre II. C. 2 du sous-titre II. C du présent titre II, sont obligatoirement considérés comme assimilés cadres, les ETDAM occupant un emploi dont le coefficient de base de l'emploi tel qu'il résulte de l'article 1er dudit chapitre est égal ou supérieur à 310 (niveaux 15 à 17 de la classification du personnel ETDAM).

Par ailleurs, en application du 2e alinéa du 1° de l'[article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale](#), les ETDAM dont le coefficient hiérarchique de base est compris entre 225 (inclus) et 310 (exclu) peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire (niveaux 9 à 14 de la classification du personnel ETDAM).

Cette faculté d'intégration au titre du 2e alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du code de la sécurité sociale, suppose pour l'entreprise la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix. À défaut d'usage de cette faculté de la part de l'entreprise, ces salariés relèvent du champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des non-cadres.

Il est précisé que cette possibilité d'intégration ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres relevant du titre III de la présente convention collective.

ART.

Il est précisé que les salariés employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, sont désignés ensemble dans la présente convention collective sous l'appellation « ETDAM ».

ART.

II.A.1

Le salaire mensuel des ouvriers chefs d'équipe travaillant habituellement avec leur équipe est supérieure de 15 % à celle de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe qu'ils commandent.

Cette majoration n'est pas cumulable avec l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) prévue au sous-titre II-D du présent titre II. L'application de cette majoration exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) de l'ouvrier chef d'équipe.

ART.

II.A.2

a) Les taux de tâche seront déterminés de telle sorte que les salaires horaires à la tâche soient supérieurs d'au moins 25 % aux salaires horaires résultant de la classification figurant au sous-titre II-C « Classification » du présent titre.

En cas de perte de temps due à une cause indépendante de la volonté du salarié, pendant l'exécution des travaux à la tâche, aux pièces ou au rendement (arrêt de courant, attente de pièces et de matières, accidents de machines, etc.), le temps ainsi perdu par le salarié lui sera payé au taux horaire de sa classification et ne sera pas pris en considération dans le calcul du salaire à la tâche, aux pièces ou au rendement.

b) Le surmenage des travailleurs doit être évité et faire l'objet d'une surveillance constante ; en particulier, le temps de travail hebdomadaire sera du même ordre que celui du travail à l'heure (horaire normal de l'atelier intéressé).

ART.

II.B.1

Concernant les salariés relevant du présent titre II, sont considérés comme personnel d'encadrement, les ETDAM dont l'emploi comprend une mission d'encadrement telle que définie au sous-titre II-C « Classification » du présent titre II.

ART.

II.B.2

Sauf le cas de faute lourde ou grave, le salarié qui a manqué à ses obligations professionnelles fera, préalablement à toute autre sanction, l'objet d'un blâme.

ART.

Le présent sous-titre contient les classifications propres au personnel ouvrier d'une part (chapitre II.C.1) et au personnel ETDAM d'autre part (chapitre II-C.2), auxquelles s'ajoutent les chartes de promotion pour :

- le personnel ouvrier d'Entretien mécanique et électrique ;
- certains emplois ETDAM de laboratoire ;
- le personnel ETDAM Dessinateurs.

ART.

1er

Pour l'établissement des présentes classifications, les parties se sont attachées à mettre en place un système de classification tenant compte à la fois de l'homme et de l'emploi et qui, en conséquence, fait appel à une méthode permettant d'évaluer et de combiner les facteurs humains et techniques.

Dans ce but, les emplois ont été décomposés en missions et chaque mission a été évaluée à partir, d'une part du niveau de connaissances ainsi que du degré d'initiative, d'autonomie et des aptitudes nécessaires pour la remplir (richesse), d'autre part de son rôle dans l'activité de l'entreprise, c'est-à-dire des effets ou influence que peut avoir le travail (importance).

Chaque emploi est classé en fonction de la mission de niveau le plus élevé comprise dans l'emploi considéré.

Le catalogue des missions correspondant aux différents emplois figure en annexe A du présent chapitre II-C.1.

La classification proprement dite est accompagnée de mesures destinées à faciliter la promotion du personnel ouvrier.

ART.

2

La classification des emplois ouvriers existant actuellement dans la majorité des cas, compte tenu des techniques et organisations en vigueur, est la suivante, étant précisé que :

- chaque emploi est classé à un niveau correspondant à l'application des principes généraux énoncés ; ci-dessus.
- pour le personnel bénéficiaire d'une charte de promotion, la progression dans les différents niveaux est déterminée, par exception au principe ci-dessus, en fonction des dispositions prévues par ladite charte.

Niveau 1. – Coefficient 140

Ce niveau nécessite un tour de main ou un coup d'œil, acquis par une courte adaptation ou formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de manutentions, interventions, surveillance, conduite ou régulation sur une installation ou un engin, et qui ont au plus une action limitée sur un point du processus ou du matériel.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Auxiliaire de fabrication.
Débardeur.
Surveillant de tour.
Conducteur de concasseurs.
Sondeur à la machine.
Préposé au chargement et déchargement téléphérique.
Conducteur d'atelier de délayage.
Conducteur de broyeur à pâte.
Conducteur à la filtration.
Préposé à l'alimentation pâte des fours.
Préposé à la granulation.
Accrocheur aiguilleur.
Préposé au chargement vrac.
Tireur arrimeur.
Conducteur d'engins de cour.
Conducteur de camions de cour et chauffeur-coursier.
Gâcheur.

Niveau 2. – Coefficient 150

(a) Ce niveau nécessite une formation spécialisée à plusieurs modes opératoires.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations de conduite, de régulation ou de mesures, impliquant la synthèse de plusieurs informations et des interventions appropriées devant des situations variées, et qui ont une action limitée sur un point de processus ou du matériel d'exploitation,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail (acquisition d'un tour de main, d'un coup d'œil).

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de conduite ou de régulation, sur une installation ou un engin, qui ont une action sur une phase complète du processus ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Conducteur d'atelier de concassage.
Conducteur de camions de carrière.
Conducteur de broyeur cuit ou farine.
Contrôleur d'échantillons de fabrication.
Pontier.
Conducteur d'engins de cour en production.
Conducteur de camions de livraison.
Conducteur de locotracteur sur voies internes.
Grutier.
Préposé à la palettisation.
Rondier électro-mécanicien.
Auxiliaire de magasin.

Niveau 3. – Coefficient 160

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution, soit d'opérations courantes d'un métier, soit d'un ensemble d'opérations de conduite, de régulation ou de mesures, impliquant de faire face, par un choix entre plusieurs initiatives simples, à des situations imprévues reconnues par synthèse de nombreuses informations souvent abstraites et qui ont une action limitée sur un point du processus ou du matériel d'exploitation,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation spécialisée à plusieurs modes opératoires.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de conduite, de régulation ou de mesures, impliquant la synthèse de plusieurs informations et des interventions appropriées devant des situations variées, qui ont une action sur une phase complète du processus ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre d'instructions précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Conducteur d'engins de chargement et de terrassement en carrière.

Mineur boutefeu (avec CPT).

Conducteur d'atelier de broyage cru ou cuit.

Cuiseur de fours droits avec clinkérisation.

Cuiseur de fours rotatifs 1.

Préposé à l'homogénéisation qui fait les dosages.

Conducteur de locotracteurs sur voies externes (SNCF).

Opérateur FLUO X.

Le personnel ayant satisfait aux exigences du niveau OE.1 de la charte d'entretien et ayant moins de 1 an d'expérience du métier, est classé à ce niveau.

Niveau 4. – Coefficient 170

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution, soit d'opérations courantes d'un métier, soit d'un ensemble d'opérations de conduite, de régulation ou de mesures impliquant de faire face, par un choix entre plusieurs initiatives simples, à des situations imprévues, reconnues par synthèse de nombreuses informations souvent abstraites. Ces missions ont une action sur une phase complète du processus ou l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Cuiseur de fours rotatifs 2.

Opérateur salle centrale 1 (OSC 1).

Opérateur d'entretien 1 (OE.1).

Niveau 5. – Coefficient 180

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, complétée par l'acquisition de la pratique de modes opératoires relatifs à un autre métier.

Il est caractérisé par l'exécution d'un enchaînement d'opérations qui ont une action sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Opérateur salle centrale 2 (OSC 2).

Opérateur d'entretien 2 (OE.2).

Niveau 6. – Coefficient 190

Ce niveau nécessite une formation professionnelle approfondie, complétée par l'acquisition de modes opératoires relatifs à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base, ou par l'enchaînement d'opérations de métiers différents, qui ont une action sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Opérateur d'entretien 3 (OE.3).

Opérateur de salle centrale 3 (OSC 3).

Opérateur de production.

Niveau 7. – Coefficient 205

Ce niveau nécessite une formation professionnelle approfondie dans plusieurs métiers.

Il est caractérisé par l'exécution d'un enchaînement d'opérations de ces métiers, impliquant une adaptation des méthodes et procédures de travail en fonction du résultat à atteindre et qui ont une action sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation et/ou avec le souci permanent d'assurer la sécurité de plusieurs personnes, dans le cadre de consignes précises.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Opérateur d'entretien 4 (OE.4).

ART.
2.2

Si un ouvrier est habituellement chargé d'une mission autre que celles mentionnées dans l'annexe A pour son emploi :

- l'intéressé doit être classé au niveau correspondant à cette mission, si ce niveau est supérieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi ;
- si cette mission est de niveau égal ou inférieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi, elle n'a pas d'incidence sur la classification de l'intéressé.

Le cas d'un ouvrier occupé d'une façon courante à plusieurs emplois est traité par l'article 2.2.10 du titre II de la présente convention collective.

ART.
2.3

Dans le cas où, dans l'avenir, une évolution des techniques ferait apparaître des missions nouvelles et non prévisibles actuellement, les parties se réuniraient au niveau national pour décrire et classer ces missions selon la même méthode que celle employée pour les présentes classifications.

ART.
3

ART.
4

ART.
4.1

Lors de l'embauche, le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-dessous bénéficie d'une garantie de classement minimal ou classement d'accueil. Le diplôme professionnel doit correspondre au secteur d'activité auquel est affecté l'intéressé lors de son embauche.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190047_0000_0009.pdf/BOCC

ART.
Annexe
A.1

Annexe A.1

Liste des missions généralement comprises dans les emplois classés à l'article 2.1 du présent chapitre II-C.1.

Pour l'établissement de la présente liste, les emplois ont été regroupés par secteurs.

Il est précisé que la liste des missions mentionnées pour chaque emploi, dans ce tableau, reflète la situation généralement rencontrée en cimenterie. Cette liste de missions est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme limitative.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190047_0000_0009.pdf/BOCC

Répertoire des missions

Les missions ont été classées par nature et par numéro d'ordre, soit :

Nettoyage. – Entretien. – Régulation (n° 101 à 199)

Missions dont le but est de maintenir le bon état du matériel et des installations (nettoyage, entretien) ou le bon fonctionnement du processus de fabrication (régulation).

Intervention. – Dépannage. – Conduite (n° 201 à 299)

Missions d'intervention et de dépannage sur les installations, de conduite d'engins mobiles ou de machines.

Relevés. – Contrôle. – Élaboration (n° 301 à 399)

Missions de mesures (prélèvements, analyses, interprétations) et de traitement des informations (relevés, vérifications, rédaction, mise en forme).

Contact (n° 401 à 499)

Missions d'accueil, d'informations et de relations.

Chacune des missions comporte :

- une description, accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie,
- la richesse, c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail ;
- l'importance, c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations) ;
- le niveau dans lequel la mission est classée.

Nettoyage. – Entretien. – Régulation

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Remplacer des éléments interchangeables par opérations simples, en cas de nécessité (changer les doigts des ensacheuses, des planches cassées sur les palettes)	Il suffit en général d'avoir réalisé le changement une fois pour savoir comment le refaire. Les outils utilisés sont simples. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement pour reconnaître que le changement est nécessaire.	Une erreur au cours de changement pourrait éventuellement provoquer des pertes de temps pour l'équipe.	1	101
Nettoyer le poste, les outils, les engins, le secteur de travail, en effectuant éventuellement des opérations très simples d'entretien courant (vérifications de niveaux, graissage).	Il faut savoir se servir d'un outillage très simple (clés, pelles, ringards, lances à eau basse pression). Il suffit en général d'avoir effectué l'opération une fois pour être en mesure de la répéter. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement du poste, des outils, de l'engin pour reconnaître quand le travail doit être fait.	Ce travail peut influencer : soit la production elle-même, en prévenant des bourrages, des blocages qui provoqueraient des arrêts, soit l'état des machines ou engins (le graissage permet d'éviter des pannes importantes), soit le contrôle de la production (l'état de matériel de laboratoire influence le résultat des analyses). Il faut respecter des mesures de sécurité.	1	102
Assurer l'entretien courant (nettoyage, vidange, graissage, etc.) d'un engin ou d'une machine importante, suivant des instructions précises (entretien courant d'une sondeuse, d'un gros engin, d'un compresseur, du locotracteur).	Il faut savoir à quoi servent les opérations effectuées, ce qui fait appel à quelques connaissances spécialisées.	Ce travail influence, soit la production elle-même en prévenant des bourrages, des blocages qui provoqueraient des arrêts, soit l'état des machines ou engins, avec un risque de réparations importantes.	1	103
Conduire une machine de production, en agissant sur un petit nombre de grandeurs physiques très concrètes (agir sur le débit d'addition d'eau d'après la densité de la pâte, agir sur les débits d'eau et de pâte d'après la qualité des granules et le niveau de la trémie).	Il est nécessaire, soit d'avoir acquis un certain coup d'œil ou toucher pour apprécier les variables en cause (ex : état des granules au granulateur), soit de savoir effectuer une mesure simple (densité) et de bien connaître le fonctionnement de la machine.	Ce travail a une influence sur la production, mais il s'agit en général d'amortir ou d'atténuer des à-coups exceptionnels et limités, ou d'éviter des accidents matériels (grille Lepol). Des erreurs seraient détectées par d'autres postes (cuisson, laboratoire) ou atténuées par l'homogénéisation.	1	104
Régulariser le fonctionnement d'un ou plusieurs broyeurs à farine ou à cuit, en agissant sur les débits et les vitesses, et en assurant la répartition des matières dans les silos.	Il faut savoir exécuter une mesure simple et avoir acquis une bonne connaissance du fonctionnement des broyeurs.	Ce travail a une influence sur la facilité de cuisson, le bilan thermique ou la qualité de ciment produit.	2 b	105

Conduire un atelier de cuisson en contrôlant et agissant sur quelques grandeurs physiques très concrètes : couleur et éclat de la matière, allure des flammes, températures...	Il faut posséder une expérience pratique de la conduite du four et des connaissances générales techniques qui facilitent la compréhension du fonctionnement, dans le cadre de procédures bien définies.	Ce travail influence la clinkérisation sous tous ses aspects, et peut provoquer un retard aux expéditions. Il a aussi un effet sur l'état général du four.	3 b	106
Agir en continu sur quelques paramètres physiques de la production (balances, chargeur) de façon à obtenir une farine ou un ciment conforme à la qualité demandée (corriger le dosage des balances d'après les analyses d'échantillons, indiquer au chargeur des corrections du cru).	Il faut bien comprendre les résultats d'analyses pour être en mesure de les interpréter, ce qui signifie soit qu'on est en mesure de les faire soi-même (perte au feu, Ca Co-3, So, etc.), soit qu'on sait utiliser une machine programmée pour le faire. Il faut effectuer une synthèse de ces résultats pour décider l'action à faire.	Ce travail a un effet sur la qualité du ciment produit, limité par l'ensemble des contrôles, et par des possibilités de rattrapage partiel (passer d'un silo à l'autre, par exemple).	3 b	107
Conduire une installation complexe en agissant sur quelques paramètres à travers un ensemble de cadrans et de commandes réunis sur un pupitre ou dans une salle. (contrôler le titre de calcaire, le pourcentage d'humidité, la finesse, pour agir sur le choix et le dosage des matières, le débit du fuel, le débit du broyeur, le réglage des diaphragmes).	Il faut des connaissances techniques spécialisées pour effectuer une synthèse pour juger de la situation et adapter le mode opératoire prévu.	La qualité des dosages, en particulier pour les additions, influence la qualité de la matière, la facilité de cuisson, le bilan thermique.	3 b	108
Conduire un atelier de cuisson en contrôlant et agissant sur de nombreux paramètres (température, pressions, vitesses, débits, etc.) à travers un ensemble de cadrans et de commandes réunis sur un pupitre ou dans une véritable salle.	Il faut des connaissances techniques spécialisées pour effectuer une vraie synthèse pour juger de la situation, et appliquer la procédure à suivre.	Ce travail influence la clinkérisation sous tous ses aspects et peut provoquer des retards aux expéditions. Il a aussi une influence sur l'état général du four.	4	109
Régulariser sous la surveillance d'un responsable, à partir d'instructions précises, en salle de contrôle centralisé, le fonctionnement des ateliers de fabrication (de la préparation du cru au silotage des produits finis).	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles, nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, conduite de la cuisson, du broyage...).	La mission influence le fonctionnement d'une phase du processus de production ainsi que l'état général d'une partie du matériel.	4	110
Régulariser, avec l'aide éventuelle d'un responsable, en salle de contrôle centralisé, le fonctionnement des ateliers de fabrication (de la préparation du cru au silotage des produits finis). La modification de certains paramètres de marche est laissée à l'initiative du titulaire.	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles, nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, conduite de la cuisson, du broyage). Il faut être capable de choisir les paramètres en fonction des consignes et des caractéristiques des appareils.	La mission influence le fonctionnement d'une phase du processus de production ainsi que l'état général d'une partie du matériel.	5	111
Lors des arrêts de production, exécuter des travaux d'entretien de fabrication (nettoyage, briquetage...) en utilisant un matériel spécialisé.	Il faut savoir se servir d'outillages spécialisés (balayeuse, lances à eau, matériel de fumisterie) et s'accoutumer aux conditions de travail. Exercée lors des arrêts de matériel, et dans le cadre d'un programme d'interventions, il convient de s'adapter souvent à des circonstances aléatoires.	La qualité des travaux réalisés permet d'assurer la propreté des installations ou d'éviter des arrêts limités de la production.	2 a	112
Surveiller sur le terrain la bonne conformité des installations, signaler les anomalies au contremaître et assurer un nettoyage ou un entretien courant.	La surveillance et l'entretien courant des installations impliquent une formation en électromécanique de base, une expérience du terrain ainsi qu'une capacité à réagir rapidement.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	5 b	113
Sous l'autorité du contremaître et en respectant les consignes de marche, optimiser le fonctionnement d'un ensemble d'ateliers de fabrication, depuis une salle centrale équipée de systèmes de pilotage perfectionnés,	La connaissance des processus, des boucles de régulation, de la signification des données, de l'effet des actions nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, technologie des appareils, conduite de la	La mission influence le fonctionnement (régularité, qualité, consommations...) d'une phase du processus de production. Cette influence est limitée par d'autres contrôles et a d'abord un caractère d'anticipation.	6 a	114

qui exigent la recherche, l'interprétation et l'intégration de nombreuses informations.	cuisson, du broyage...). L'utilisation des systèmes logiques, la diversité et la complexité des installations à surveiller et à réguler, le nombre d'informations à synthétiser demande une mise à jour permanente des connaissances, tant sur les processus que sur le dialogue avec l'ensemble des interfaces du système informatique. Il faut prendre toutes les décisions courantes, mais il est fait appel à la maîtrise en cas de difficultés.			
Au sein d'une équipe postée et sous la responsabilité du contremaître, assurer la surveillance d'un processus de fabrication automatisé comportant des systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche selon les consignes et les procédures.	Les nouveaux systèmes de conduite exigent des connaissances spécialisées en automatismes, des connaissances de base sur la fabrication des ciments et l'exploitation des variantes de combustibles. Une expérience du comportement des installations est nécessaire. L'adaptation de la conduite implique la recherche, l'interprétation et l'intégration de nombreuses informations ; les décisions sont courantes avec des résultats connus par avance.	La mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre d'un travail posté et d'un système de conduite comportant de nombreux dispositifs de contrôle ainsi que des consignes et procédures strictes.	6 a	115
Surveiller sur le terrain la bonne conformité du fonctionnement des installations et des automatismes, signaler les anomalies et assurer un entretien de 1er niveau.	La surveillance des installations et des automatismes avec l'entretien de premier niveau exige une solide formation en électromécanique et une expérience du comportement des installations automatisées.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	6 a	116

Intervention. – Dépannage. – Conduite

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Classer les souches de bons d'expédition et les autres documents utilisés.	Il faut savoir lire et s'accoutumer à la disposition des lieux et du classement.	La mission permet un gain de temps par le titulaire dans la recherche des documents.	1	201
Ranger les articles à mettre en stocks, conformément à leur code, et les sortir à la demande des utilisateurs.	Pour éviter les pertes de temps, il faut être familiarisé avec la disposition du magasin, la nature des principales pièces d'après leurs codes.	La mission permet d'éviter des réapprovisionnements intempestifs ou des recherches de pièces.	1	202
Intervenir à la demande, seul ou en équipe, pour des déblocages, déboussages, en fabrication.	Il faut s'accoutumer aux installations pour intervenir efficacement et en sécurité. Les opérations à effectuer sont simples.	Ce travail permet d'éviter des arrêts de production, ou d'en limiter l'importance. Il faut prendre des précautions liées à la sécurité (manipulation des outils, position de travail).	1	203
Surveiller des installations limitées, pour intervenir systématiquement, autant que possible de façon préventive, lors d'incidents répétitifs (bourrages, débordements, blocages...).	Il faut s'accoutumer aux conditions de fonctionnement des installations pour intervenir efficacement et en sécurité. Les incidents, facilement décelables, sont répétitifs.	Ce travail, dans certains cas, permet d'éviter des pertes de production et d'en limiter l'importance. Il faut prendre des précautions liées à la sécurité (manipulation de la pelle, barre à mine, ringard...).	1	204
Réaliser des opérations de colisage simple nécessitant le calage d'objets dans des boîtes, l'emballage et l'étiquetage au nom du destinataire.	Il faut savoir écrire sommairement et être capable de reconnaître le matériel à emballer.	La qualité des emballages permet d'éviter des réclamations limitées des destinataires (livraisons incorrectes).	1	205
Manipuler des charges, seul ou en équipe, pour des opérations de chargement et de déchargement.	Il faut s'accoutumer aux installations et aux personnes.	La mission influence le travail de l'équipe.	1	206
Accompagner une rame pour s'assurer que le convoi peut circuler, en informer	Il faut s'accoutumer au fonctionnement des aiguillages et à la configuration des	La mission influence le travail d'une équipe. Elle nécessite des précautions de sécurité.	1	207

le conducteur et manœuvrer les aiguillages.	lieux.			
Effectuer des opérations manuelles simples liées à l'activité d'un service ou exigeant des précautions particulières de sécurité (Manœuvre du refroidisseur, chargement qualité à l'ensacheuse, manœuvres chargement vrac).	Il faut connaître le fonctionnement des installations et les opérations nécessitent un tour de main.	Cette mission influence le travail d'un atelier ou d'une équipe. Elle peut exiger une mise en sécurité, ou bien influencer les relations avec les transporteurs, ou encore risquer d'endommager une machine.	1	208
Conduire une machine fixe avec une influence limitée sur la production de l'atelier.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de la machine, acquises par une formation spécialisée.	L'effet sur la production de l'atelier est limité parce qu'on n'est pas directement lié à la production (alimentation d'un stock, sondage...). La machine peut être endommagée, ou la sécurité mise en cause.	1	209
Surveiller l'ensemble d'un appareil ou d'un atelier, pour intervenir rapidement en cas d'incidents ou pour faire prévenir l'entretien.	Outre l'accoutumance aux conditions de fonctionnement des installations sur lesquelles on travaille, la variété des incidents possibles demande au titulaire une attention soutenue, un coup d'œil pour déceler certains symptômes et des réactions rapides.	Ce travail a un caractère préventif : il permet d'éviter des arrêts de production, et d'en limiter l'importance. Pour intervenir, il faut assurer sa protection individuelle.	1	210
Sur une ensacheuse dont la cadence est préétablie, assurer le remplissage des sacs.	La mission demande l'accoutumance aux lieux, aux machines. Il faut surtout avoir déjà un tour de main pour assurer la cadence.	La mission est caractérisée par son influence sur le travail d'un atelier ou d'une équipe. Elle peut influencer les relations avec les transporteurs.	1	211
Conduire une machine mobile, dans un cadre défini, avec une influence limitée sur la production de l'atelier.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'engin, acquises par une formation spécialisée. Les conditions de circulation sont celles d'un atelier ou d'une cour.	L'effet sur la production de l'atelier est limité, parce qu'on n'est pas directement lié à la production. La machine peut être endommagée ou la sécurité mise en cause	1	212
Vidanger la citerne d'un camion dans les silos des clients.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'appareil, acquises par une formation spécialisée.	La mission influence la satisfaction des clients	1	213
Manipuler un outillage de perforation.	L'utilisation de l'outil nécessite un tour de main.	La mission influence le travail de l'équipe.	1	214
Accrocher et décrocher les wagons.	La mission nécessite une pratique pour acquérir un tour de main et un coup d'œil.	La mission influence le travail d'une équipe. Elle nécessite des précautions de sécurité.	1	215
Conduire une voiture légère.	Il faut une connaissance de la conduite acquise par une formation spécialisée.	Ce travail influence celui des personnes transportées. Il faut respecter des règles de sécurité.	1	216
Dépanner ou régler, par des opérations élémentaires (remettre en marche, changer une pièce d'usure...) une ou plusieurs machines de production (interventions sur le palettiseur).	Des notions de mécanique ou d'électricité sont utiles. Il faut comprendre le fonctionnement externe de la machine sur laquelle on intervient (cycles, différents réglages, etc.). L'intervention a souvent un caractère préventif : il faut déterminer quand intervenir.	Ce travail permet un gain de temps à l'équipe concernée et prévient dans certains cas des arrêts plus importants. Il faut se mettre en sécurité (par ex : fourches du palettiseur).	2 a	217
Conduire un camion pour effectuer les livraisons.	Il faut des connaissances sur le fonctionnement du camion, acquises par une formation spécialisée. Le milieu de travail est varié et nécessite des adaptations imprévisibles de la conduite.	Ce travail a une influence sur la satisfaction des clients. Il entraîne des contacts avec l'extérieur (clients, fournisseurs). Il faut respecter des règles de sécurité et des consignes.	2 a	218
Conduire en carrière un camion pour assurer la manutention des matières premières.	Il faut une formation spécialisée. Il faut adapter la conduite à l'état des pistes et aux conditions atmosphériques.	La mission influence le travail de l'équipe et nécessite le respect de consignes de sécurité.	2 a	219
Purger un front de taille.	Le travail demande un certain tour de main (déceler les pans de calcaire, manier une barre à mine).	Ce travail a une influence sur la sécurité d'un groupe (tous ceux qui vont travailler sur le front de taille).	2 b	220
Conduire un ensemble de machines avec une influence directe, mais	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'engin, acquises par une formation pratique spécialisée.	L'effet sur la production est direct mais limité (stocks tampons). Il porte sur la quantité et la qualité : il s'agit d'assurer un	2 b	221

ponctuelle, sur la production ou avec des précautions de sécurité.		débit de matières. La machine peut être endommagée, ou la sécurité mise en cause.		
Conduire une machine mobile, dans un cadre défini, avec une influence directe mais ponctuelle sur la production, ou avec des précautions de sécurité importantes (conduite du pont pour déplacer matières et clinker).	Il faut des connaissances sur le fonctionnement de l'engin, acquises par une formation pratique spécialisée.	L'effet sur la production est direct : il porte sur la quantité et la qualité, et est limité par des stocks tampons : il s'agit d'assurer un débit de matières. La machine peut être endommagée ou la sécurité mise en cause de façon importante (locotracteur, wagon, péniche, ponts roulants).	2 b	222
Conduire avec un locotracteur des rames de wagons sur voies internes uniquement.	Il faut avoir sur le fonctionnement et la conduite de l'engin des connaissances acquises par une formation spécialisée.	Ce travail peut avoir une influence sur les délais du Service Expéditions. Il demande beaucoup de précautions pour éviter les déraillements, les ennuis mécaniques, et surtout les accidents de personnes travaillant sur les rames ou sur les voies.	2 b	223
Conduire avec un locotracteur des rames de wagons sur des voies internes et externes (SNCF).	Il faut connaître le fonctionnement et la conduite de l'engin et appliquer les règlements SNCF de circulation (permis de conduire SNCF).	Ce travail peut avoir une influence sur les délais du service expéditions. Il demande beaucoup de précautions pour éviter les déraillements, les ennuis mécaniques, et surtout les accidents de personnes travaillant sur les rames ou sur les voies.	3 b	224
Conduire en carrière un engin de chargement ou de terrassement (chargeuse, bull scrapper) de façon à constituer un stock de matières ou à charger directement les camions et les trémies.	La formation acquise doit permettre de connaître assez bien l'engin pour en comprendre clairement le fonctionnement, et avoir acquis les réflexes de conduite nécessaires. Il faut de plus adapter en permanence la conduite à l'état du sol, aux conditions atmosphériques, à l'état de la matière, ce qui nécessite une formation spécialisée.	Ce travail a une influence sur l'activité du groupe ou de la carrière. Il met en jeu des précautions permanentes pour éviter des accidents graves, à la fois pour les engins (chutes, usures anormales) et pour leurs conducteurs.	3 b	225
En carrière, ouverte ou souterraine, placer les explosifs selon le plan de tir ou les indications fournies par le contremaître, déclencher le tir et intervenir en cas d'incident. Assurer le pétardage des blocs.	Il faut une expérience de la mine et des explosifs, telle qu'elle est sanctionnée par le certificat de préposé au tir. Tout ne peut pas être prévu : passage de personnes, état du sol et des explosifs... le mineur doit adapter ses réactions dans chaque cas.	L'influence sur la production est indirecte : elle dépend surtout du plan de tir, et la préparation est faite avec beaucoup d'avance. Les précautions de sécurité sont un souci permanent pendant la manipulation des explosifs, le déclenchement du tir et en cas d'incidents, particulièrement pour les aides éventuelles (par ex : pour surveiller le champ de tir en galerie, on est toujours deux).	3 b	226
Assurer les changements de régimes et les allumages d'un ou plusieurs fours, et intervenir en cas d'anomalie pour éviter ou abrégier les ralentissements ou les arrêts, les dégâts matériels.	Il faut être habitué au fonctionnement du four, et surtout savoir reconnaître les « signes » qui déclenchent les interventions dont la procédure, parfois complexe doit être bien connue. Il faut de plus que l'intervention soit très rapide, ce qui, compte tenu de la masse et de la température du four, demande un certain esprit de décision.	Ce travail influe sur toute la production qui passe par le ou les fours, limité par une surveillance qui se veut préventive. Elle s'efforce ainsi d'empêcher des incidents matériels graves (points rouges, décroûtages...). Certaines interventions demandent des précautions de sécurité (refroidisseur, grille...).	3 b	227
Appliquer en salle de contrôle centralisé, les procédures prévues pour assurer les démarrages et les changements de régimes, et sauvegarder le matériel en cas d'incident.	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles, nécessite une formation professionnelle de base (physico-chimie des ciments, conduite de la cuisson, du broyage...).	La mission influence l'état général du matériel ainsi que le fonctionnement ultérieur d'une phase du processus de production.	4	228
Vérifier par des tournées systématiques les caractéristiques extérieures (bruits, températures, pressions, niveaux...) de fonctionnement des matériels, et prévenir de toute anomalie.	Outre l'accoutumance aux conditions de travail et l'expérience des incidents caractéristiques, il faut des notions de mécanique et d'électricité qui permettent de déceler et/ou de confirmer l'anomalie. Les symptômes sont connus mais très variés.	Ce travail a un caractère préventif, qui permet d'éviter des arrêts de production. Il implique de prendre des précautions de sécurité.	2 a	229

	Dans certains cas, il faut réagir rapidement pour intervenir et/ou demander de l'aide.			
Exécuter, sous la responsabilité d'un agent de maîtrise, les opérations et la procédure de consignation/déconsignation d'un ou plusieurs matériels.	Il faut connaître et comprendre les opérations en salles électriques qui permettent d'alimenter les installations. Il s'agit d'appliquer rigoureusement une procédure technique et administrative.	La mission a pour effet de protéger directement les personnes qui vont intervenir sur le matériel.	2 b	230
Réaliser seul des dépannages électriques : diagnostic et exécution d'interventions de courte durée. Faire appel au service électrique en cas de difficultés (changement de relais, capteurs, petits moteurs...)	Ces travaux font appel aux compétences répertoriées dans la charte d'entretien.	Ces travaux font appel aux compétences répertoriées dans la charte d'entretien.	Cf. charte entretien	231
Assurer en équipe et sous la responsabilité du contremaître, les différentes manœuvres selon les procédures prévues : démarrages – arrêts, changements de régime, sauvegardes.	La connaissance des procédures, de la signification des indications et de l'effet des actions possibles nécessite une formation professionnelle de base en physico-chimie des ciments, en conduite automatisée et manuelle ; il faut être capable de choisir les paramètres selon les consignes et les situations.	La mission influence le fonctionnement d'une phase du processus de production ainsi que l'état général du matériel.	5 b	232
Intervenir sur les installations lors d'incidents ; réaliser des dépannages simples (déboussages, dégagements, déplacements de mécanismes) ou faire prévenir l'entretien.	L'intervention et le dépannage primaire des installations exige une formation électromécanique de base et une expérience du terrain, afin de bien connaître les matériels, les causes de pannes et les procédures d'urgence.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	5 b	233
Intervenir sur le fonctionnement du process en cas d'anomalies, après diagnostic des causes de dégradation et aval du contremaître : corrections progressives sur les paramètres concernés et selon les procédures prévues.	Il faut des connaissances de base sur la fabrication des ciments, l'utilisation des variantes de combustibles ainsi que des connaissances spécifiques en automatisation du process. Le diagnostic des dysfonctionnements implique une interprétation des données, la recherche et l'intégration de nombreuses informations ; les situations sont complexes mais récurrentes.	La mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre d'un travail posté et d'un système de conduite comprenant différents dispositifs de contrôle et de sécurité.	6 a	234
Réaliser en équipe des travaux de fumisterie et d'entretien mécanique ou électrique.	Il faut une formation professionnelle complète en mécanique ou électricité, afin de comprendre le fonctionnement des matériels et installations, puis d'effectuer les opérations de dépannage et d'entretien.	La mission influence l'état général d'une partie des installations.	6 a	235

Relevés. – Contrôles. – Élaborations

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Relever les indications d'un compteur, d'un cadran (nombre de tours, tonnages, etc.).	Il faut s'accoutumer à la disposition des lieux, repérer l'emplacement des cadrans et des compteurs, et le format du nombre à relever (nombre de chiffres, ordre de grandeur).	Les informations ne sont enregistrées que « pour mémoire ». Une erreur sur l'une sera corrigée par le relevé suivant.	1	301
Prélever périodiquement des échantillons et les numérotés.	Il faut être accoutumé aux installations et respecter approximativement la périodicité malgré d'autres travaux.	Une erreur de numéro, un écart sur la périodicité, peuvent provoquer des recherches très brèves pour correction.	1	302
Relever et réunir dans un tableau cohérent un ensemble de données.	Il faut être capable de faire des calculs simples et de composer un tableau avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance, et	Il s'agit de la saisie à la source de données de gestion particulières à un service ou à un atelier. Leur exactitude ne	1	303

	dans tous les cas imprévus on fait appel au supérieur hiérarchique.	peut pas être complètement contrôlée d'après les chiffres eux-mêmes (pas de partie double).		
Effectuer des prélèvements d'échantillons divers selon un mode précis et régulier (programme, méthodes) et en divers points de la fabrication.	Il faut connaître le programme de travail et les méthodes de prélèvements.	La qualité des prélèvements garantit l'exactitude de l'analyse.	1	304
Préparer les pastilles-échantillons pour la fluorescence X.	Il faut de l'habileté manuelle et surtout un coup d'œil pour apprécier le bon état de surface des pastilles.	La qualité du travail garantit l'exactitude des résultats et influence la qualité du produit.	1	305
Relever et contrôler les données élémentaires servant à la gestion du magasin : – contrôle quantitatif des pièces à la réception ; – participation à l'inventaire – étiquetage des articles selon codification.	Il faut savoir lire, écrire, compter et saisir des données simples et contrôlables.	Le contrôle peut déclencher des réclamations limitées auprès des fournisseurs. Tous les travaux sont effectués sur les indications du responsable magasin.	1	306
Remplir un document administratif déterminé selon une procédure bien établie et rigoureuse.	Il faut être capable de faire des calculs simples, et de remplir un bordereau avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance, et dans tous les cas imprévus on fait appel au supérieur hiérarchique.	Il s'agit en général de la saisie ou de la transcription de données de gestion au niveau d'un groupe ou d'un service.	1	307
Effectuer quelques mesures physiques ou des analyses chimiques simples sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des modes opératoires complètement définis, en utilisant des tables de lecture et le petit matériel approprié (analyses par appareil Fluo X, contrôle de l'appareil par témoins, analyses chimiques simples, opérations physiques simples).	Il faut connaître dans le détail quelques modes opératoires de mesure, ou d'analyses de mesure, ou d'analyses simples et répétitives. Il faut du soin, de la minutie, et il faut s'assurer de la vraisemblance du résultat.	Ces travaux ont un effet sur : la qualité de la production (normes, ajouts, réglages), la classification des ciments, mais c'est un effet très indirect.	2 a	308
Effectuer quelques mesures physiques ou des analyses chimiques simples sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des modes opératoires complètement définis en utilisant des tables de lecture et le petit matériel approprié. Transformer les résultats en réglages et modifications de régime pour la fabrication.	Il faut connaître dans le détail quelques modes opératoires de mesures ou d'analyses, qui ne font appel qu'à des calculs très simples et répétitifs. Il faut aussi bien assimiler le lien entre mesure et fabrication et s'assurer toujours de la vraisemblance et de la cohérence des décisions prises.	Ces travaux peuvent avoir un effet direct sur la qualité de la production ou la bonne marche des processus, mais cet effet est limité par les contrôles périodiques effectués à un autre niveau.	3 b	309
Élaborer les relevés quantitatifs d'activité d'un atelier, d'un service ou d'un secteur (feuilles de marche, feuilles de présence, carnet de bord, tableau de production et des stocks, relevé des incidents).	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants et de mettre en forme des tableaux de chiffres, et d'en assurer la cohérence et la qualité.	Il s'agit, pour la direction, d'informations de gestion au niveau du Service ou de l'atelier.	3 b	310
Contrôler les paramètres de marche de la fabrication, et effectuer des relevés périodiques.	Il faut être capable de comprendre la signification des différents paramètres, d'effectuer des mesures et des relevés périodiques.	Cette mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre du travail posté.	4 b	311
Effectuer à la demande des mesures sur les paramètres de qualité.	Il faut connaître les opérations classiques de laboratoire (échantillonnage, manipulations, dosages, titrages) et avoir assimilé les modes opératoires. Il faut un tour de main pour effectuer une mesure précise et un coup d'œil pour lire les résultats.	La mission influence la qualité de production à travers les contrôles de résultats.	4 b	312
Assurer le contrôle qualité du processus de fabrication selon les procédures établies : prélèvements, mesures, interprétation, corrections sur les paramètres de conduite.	Au-delà de la connaissance des processus de qualité et des opérations de laboratoire, il faut pouvoir comprendre la signification des mesures, interpréter les causes d'écart et proposer des corrections pour la conduite.	La mission influence la qualité de production à travers les contrôles de résultats.	6 a	313

Contacts

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
-------------	----------	------------	--------	--------

Recevoir en établissement des visiteurs, ou se présenter à l'extérieur pour le compte de l'entreprise ; donner ou demander des indications sur la configuration des lieux ou l'utilisation des installations.	Il faut une expression orale courante pour des interlocuteurs variés.	La mission influence la satisfaction des correspondants.	1	401
Assurer le standard téléphonique et l'orientation des visiteurs dans les périodes de fermeture de bureaux.	Il faut une expression orale courante pour des interlocuteurs variés ; les situations rencontrées sont courantes.	La mission influence la satisfaction des correspondants de l'entreprise.	1	401 bis
Accueillir les chauffeurs de camions.	Les rapports avec les chauffeurs demandent une expression orale courante, pour des interlocuteurs variés.	La qualité des contacts, entretenue malgré les incidents, peut éviter des réclamations limitées des transporteurs et des clients.	1	402
Assurer en salle centrale la centralisation et la circulation des informations au sein d'une équipe de fabrication comportant plusieurs personnes en local.	Il faut une expression orale correcte, et connaître ses interlocuteurs et leur rôle. Il s'agit de fournir et/ou de demander des informations, notamment lors des incidents de marche et des consignations.	L'efficacité des relations phoniques permet : – d'éviter des pertes de temps ; – de s'assurer du respect des consignes de sécurité.	3 b	403
Répondre aux demandes d'information des clients concernant la disponibilité des produits et/ou le lieu et/ou le mode de transport.	Il faut utiliser couramment le téléphone, connaître le secteur magasin et les clients habituels pour répondre à une demande simple et concrète (heures, qualités des livraisons, transports...)	Ce travail a une influence sur la satisfaction des clients.	2	404
Dans le cadre des manœuvres en salle centrale, assurer les relations pour les compléments d'informations et la coordination des opérations de conduite-intervention.	Il s'agit de fournir ou de demander des informations, notamment lors des incidents de marche et des consignations.	L'efficacité des relations permet d'éviter des pertes de temps et d'assurer le respect des consignes de sécurité.	4b	405

**ART.
3.1.a**

La polyvalence est la capacité que possède un ouvrier occupant habituellement un emploi déterminé d'effectuer des remplacements provisoires dans un ou deux autres emplois que le sien.

Elle suppose, en conséquence, la capacité de l'intéressé à remplir toutes les missions attachées à l'emploi (ou aux emplois) pour lequel (ou lesquels) une polyvalence lui est reconnue.

La polyvalence s'inscrivant dans un plan de formation et de promotion et devant répondre en même temps aux besoins de l'entreprise :

- ne peut s'appliquer qu'aux emplois de même niveau ou de niveau supérieur ;
- n'est pas systématique ; elle est ouverte aux ouvriers de fabrication formés, dans un but précis, pour des emplois donnés.

ART.
3.1.b

Les emplois susceptibles d'ouvrir droit à polyvalence sont les suivants :

Niveau 1

1. Conducteur concasseur.
2. Sondeur ou perforateur à la main.
3. Sondeur à la machine.
4. Conducteur d'atelier à charbon.
5. Conducteur d'atelier de délayage.
6. Conducteur de broyeur à pâte.
7. Conducteur de séchoirs.
8. Préposé à la granulation.
9. Préposé à la grille et/ou au boudinage.
10. Cuiseur de fours droits sans clinkérisation.
11. Conducteur d'engins de cour.
12. Conducteur de camions de cour et chauffeur coursier.

Il n'y a pas de polyvalence reconnue entre les emplois 2 et 3, 5 et 6, 8 et 9, 11 et 12.

Niveau 2

1. Conducteur d'atelier de concassage.
2. Conducteur de camions de carrière.
3. Conducteur de broyeur à farine ou cuit.
4. Contrôleur d'échantillons de fabrication.
5. Pontier.
6. Conducteur de camions de livraison.
7. Grutier.

Il n'y a pas de polyvalence entre les emplois 5 et 7.

Niveaux 3 et 4

1. Conducteur d'engins de chargement et de terrassement en carrière.
2. Mineur boutefeux (avec CPT) ⁽¹⁾.
3. Conducteur d'atelier de broyage cru ou cuit.
4. Cuiseur de fours rotatifs.
5. Cuiseur de fours droits avec clinkérisation.
6. Préposé à l'homogénéisation qui fait les dosages.
7. Conducteur de locotracteurs sur voies externes (SNCF).

Il n'y a pas de polyvalence entre les emplois 4 et 5.

(1) Certificat de préposé au tir.

ART.
3.1.c

La polyvalence ainsi reconnue devra être effectivement pratiquée chaque fois que la nécessité s'en fera sentir pour les besoins des remplacements et au minimum 2 semaines par an pour chaque emploi.

ART.
3.1.d

Pour être admis à la polyvalence, les intéressés devront justifier de certaines connaissances pratiques et théoriques reconnues.

ART.
3.1.e

Un ouvrier acquérant une ou plusieurs polyvalences dans un emploi de même niveau que celui auquel il est classé devra, quelle que soit son ancienneté audit niveau, avoir son coefficient personnel majoré par rapport au coefficient de base de son niveau dans les conditions suivantes, étant précisé que cette majoration est à valoir sur la majoration de 10 % prévue au paragraphe IV de l'article 3 du présent chapitre II-C.1 (art. 3-IV-a) :

- 1 polyvalence de même niveau : + 4,5 points ;
- 2 polyvalences de même niveau : + 9 points.

**ART.
3.I.f**

La polyvalence est rémunérée par une prime due pour toute heure de travail ou assimilée. Elle ne donne pas droit à un changement de classification.

La prime est égale, pour un seul emploi polyvalent à 4,5 points ; pour deux emplois polyvalents à 9 points.

La polyvalence n'est pas payée au-delà de 3 emplois (emploi de base + deux autres).

**ART.
3.I.g**

En cas d'absence, cette prime est maintenue ou non dans les mêmes conditions que le salaire de base. Pour le calcul de la prime d'ancienneté, elle est prise en considération et s'ajoute au salaire de base.

**ART.
3.I.h**

L'accès à un niveau supérieur à titre définitif fait perdre le bénéfice des points attachés aux polyvalences inférieures ; l'intéressé n'est plus à ce titre polyvalent puisqu'il occupe maintenant l'emploi qui justifiait la polyvalence mais il peut prétendre aux polyvalences ouvertes par le nouvel emploi occupé. Il pourra, cependant, être occupé par la suite dans des emplois de moindre niveau.

Les mêmes dispositions s'appliquent en cas d'accès à un niveau supérieur à titre provisoire pendant la durée du remplacement effectué.

**ART.
3.II.a**

Compte tenu de l'évolution des techniques et des structures, il apparaît souhaitable que les titulaires d'un emploi de carrière, fabrication, cour ou expéditions possèdent l'un des CAP suivants :

- CAP d'électrotechnique (option électromécanicien ou option électricien d'équipement) ;
- CAP de mécanicien d'entretien ;
- CAP de mécanique générale (option monteur).

Il est également souhaitable que les conducteurs d'engins de chargement et de terrassement en carrière, sondeurs à la machine, conducteurs de camions de carrière, possèdent l'un des CAP suivants :

- CAP de mécanicien réparateur d'automobile (option véhicules industriels) ;
- CAP de mécanicien d'engins de chantiers des travaux publics ;
- CAP de conducteur d'engins.

En conséquence, la possession de ces CAP ouvre droit, pour les intéressés, à majoration de leur coefficient de base dans les conditions suivantes :

1. Emplois de carrière, fabrication, cour et expéditions, possession d'un des CAP, d'électrotechnique (option électromécanicien ou électricien d'équipement), de mécanicien d'entretien, de mécanique générale (option monteur) : + 10 points.

2. Conducteurs d'engins de chargement et de terrassement en carrière, sondeurs à la machine, conducteurs de camions de carrière :

2.1. Possession d'un des CAP, de mécanicien réparateur d'automobiles (option véhicules industriels), de mécanicien d'engins de chantiers des travaux publics, de conducteur d'engins : + 10 points.

2.2. Possession d'un des CAP, d'électrotechnique (option électromécanicien ou électricien d'équipement), de mécanicien d'entretien, de mécanique générale (option monteur) : + 10 points.

2.3. Pour cette catégorie de personnel, le cumul d'un des CAP visés à l'alinéa 2.1 avec un des CAP visés à l'alinéa 2.2 est possible et entraîne en conséquence le cumul des majorations de coefficients.

En tout état de cause, les ouvriers de fabrication titulaires d'un des CAP visés au présent article seront au minimum classés au niveau 3, coefficient 160.

**ART.
3.II.b**

Les dispositions contenues à l'article 3-II-a ne s'appliquent pas aux opérateurs d'usines centralisées bénéficiant de dispositions promotionnelles particulières.

**ART.
3.III**

Les différents niveaux auxquels peuvent accéder les ouvriers d'entretien (mécanicien et électricien), ainsi que les connaissances requises aux différents niveaux et les modalités de contrôle d'acquisition de ces connaissances, font l'objet du document dit « Charte de promotion du personnel d'entretien ».

ART.

3.IV.a

Compte tenu de l'évolution des techniques et des structures des usines, il apparaît que les titulaires d'un emploi développent progressivement leurs aptitudes à procéder à des opérations de contrôle, s'adaptent à de nouvelles méthodes, acquièrent la connaissance des exigences des emplois autres que les leurs et acquièrent les capacités nécessaires pour effectuer des remplacements dans d'autres emplois.

De ce fait, un ouvrier doit mieux remplir ses fonctions lorsqu'il a acquis une certaine ancienneté dans le poste qui lui est confié.

En conséquence, il est admis qu'un ouvrier étant resté plus de 10 ans dans un ou plusieurs emplois de même niveau hiérarchique, recevra une rémunération au moins égale à celle garantie par le coefficient de base de ce niveau majoré de 10 %.

Si une modification est intervenue ou intervient par la suite dans la classification de base d'un emploi donné sans modifier la catégorie professionnelle, les 10 % seront appliqués sur le nouveau coefficient avec l'ancienneté reconnue dans l'emploi.

Toutefois, cette majoration sera soumise à l'approbation du directeur (usine ou service) qui pourra éventuellement suspendre son application. Mais dans ce cas, l'intéressé en sera avisé et recevra de son directeur des explications sur les causes ayant motivé cette décision.

Cette majoration n'est pas cumulable avec l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) prévue au sous-titre II-D « Salaires minima hiérarchiques » du titre II de la présente convention collective. L'application de cette majoration exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique.

ART.

3.IV.b

La majoration visée à l'article 3-IV-a ne sera pas prise en considération pour déterminer le salaire du chef d'équipe tel qu'il est défini à l'article II-A.1 du sous-titre II-A du titre II de la présente convention collective.

ART.

3.IV.c

Si une promotion intervient avant l'échéance de 10 ans, la situation de l'intéressé dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eut été s'il était resté dans l'emploi antérieur.

ART.

3.IV.d

Lorsque, pour motif technique, un ouvrier fera l'objet d'une mutation défavorable à l'initiative de l'employeur, la majoration de 10 % visée ci-dessus sera calculée sur le coefficient de son ancien poste, l'ancienneté de 10 ans étant atteinte en cumulant le temps passé dans l'ancien et le nouveau poste. Il est entendu que l'augmentation de ressource qui en résultera sera imputée sur les indemnités de garantie de ressources ou indemnités compensatrices dont l'intéressé bénéficie éventuellement.

ART.

1er

Pour l'établissement des présentes classifications, les parties se sont attachées à mettre en place un système de classification tenant compte à la fois de l'Homme et de l'emploi et qui, en conséquence, fait appel à une méthode permettant d'évaluer et de combiner les facteurs humains et techniques.

Dans ce but, les emplois ont été décomposés en missions et chaque mission a été évaluée à partir, d'une part du niveau de connaissances ainsi que du degré d'initiative, d'autonomie et des aptitudes nécessaires pour la remplir (richesse), d'autre part de son rôle dans l'activité de l'entreprise, c'est-à-dire des effets ou influence que peut avoir le travail (importance).

Chaque emploi est classé en fonction de la mission de niveau le plus élevé comprise dans l'emploi considéré.

Le catalogue des missions correspondant aux différents emplois figure en annexe A au présent accord.

La classification proprement dite est accompagnée de mesures destinées à faciliter la promotion du personnel ETDAM.

ART.

2

La classification des emplois ETDAM existant actuellement dans la majorité des cas, compte tenu des techniques et organisations en vigueur, est la suivante, étant précisé que :

- chaque emploi est classé à un niveau correspondant à l'application des principes généraux énoncés ci-dessus ;
- pour le personnel bénéficiaire d'une charte de promotion prévue par le présent sous-titre II-C du titre II, la progression dans les différents niveaux est déterminée, par exception au principe ci-dessus, en fonction des dispositions prévues par ladite charte.

Niveau 1. – Coefficient 140

Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples de transcriptions, d'accueil et de liaisons, de relevés, de calculs et de contrôles, éventuellement à l'aide d'une machine ; et qui ont au plus une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Garçon de courses.

Garde d'usine ou de siège.

Niveau 2. – Coefficient 150

(a) Ce niveau nécessite une formation générale correcte et une formation pratique sur le poste.

Il est caractérisé par l'exécution de modes opératoires, impliquant une attention soutenue et/ou un contrôle des résultats obtenus, et qui ont une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation pratique sur le poste de travail.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations simples d'accueil, de liaisons, de relevés, de calculs et de contrôle, éventuellement à l'aide d'une machine, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chauffeur de direction, de siège social ou administratif.

Employé(e) de secrétariat 1.

Employé auxiliaire.

Employé courrier.

Niveau 3. – Coefficient 160

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations courantes d'un métier et/ou d'un ensemble d'opérations de relevés, d'élaboration et de contrôle, pouvant nécessiter le choix entre plusieurs procédures définies et qui ont une action sur un point précis d'une procédure administrative, sur un délai de réalisation ou sur l'accueil de visiteurs,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation générale correcte et une formation pratique sur le poste.

Il est caractérisé par l'exécution de modes opératoires impliquant une attention soutenue et/ou un contrôle des résultats obtenus, et qui ont une action sur une procédure, sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Hôtesse d'accueil.

Standardiste de siège.

Employé(e) de secrétariat 2.

Niveau 4. – Coefficient 170

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur un point précis d'une procédure, sur un délai de réalisation ou encore sur l'accueil de visiteurs,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base ou des connaissances équivalentes acquises par l'expérience.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations courantes d'un métier et/ou d'un ensemble d'opérations de relevés, d'élaboration et de contrôle, pouvant nécessiter le choix entre plusieurs procédures définies et qui ont une action sur une procédure administrative ou sur l'élaboration

d'informations de gestion pour un service ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Employé des expéditions.
Opérateur de laboratoire 1.
Aide-comptable.
Employé 1.
Employé(e) de secrétariat 3.
Opérateur de saisie 2.
Pupitreux débutant.

Niveau 5. – Coefficient 180

Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, liée à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Programmeur débutant.
Auxiliaire dessinateur.
Employé de magasin.

Niveau 6. – Coefficient 190

(a) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, approfondie par l'expérience et la mise à jour fréquente des connaissances, complétée par la connaissance d'opérations relatives à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base ou l'enchaînement d'opérations qualifiées dans plusieurs métiers, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur une procédure ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, à l'utilisation de systèmes logiques à caractère abstrait, ou approfondie par une pratique des procédures et usages en vigueur.

Il est caractérisé par l'exécution d'opérations complexes de relevés, d'élaboration et de contrôle, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle et qui ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite des travaux d'exécution (distribution et contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Agent de gestion d'exploitation.
Opérateur de laboratoire 2.
Employé 2.
Employé de service médico-social.
Comptable 1.
Secrétaire assistant(e) de service 1.
Dessinateur d'exécution.

Niveau 7. – Coefficient 205

(a) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale pour rédiger, apprécier, interpréter et communiquer, et des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers de base.

Il est caractérisé par l'adaptation des méthodes et procédures de travail en fonction du résultat à atteindre. Les missions ont une action sur une procédure ou l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite une formation professionnelle de base, approfondie par l'expérience et la mise à jour fréquente des connaissances, ou complétée par la connaissance d'opérations relatives à d'autres métiers.

Il est caractérisé par l'exécution des opérations les plus complexes du métier de base ou l'enchaînement d'opérations qualifiées dans plusieurs métiers, impliquant le choix de la forme et des points de contrôle, et qui ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution et contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef graisseur.
Magasinier.
Secrétaire assistant(e) de service 2.
Pupitreux 1.
Infirmière débutante.
Opérateur de laboratoire 3 (OL 3).

Niveau 8. – Coefficient 215

Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale pour rédiger, interpréter et communiquer, et des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers de base.

Il est caractérisé par l'adaptation des méthodes, procédures de travail, en fonction du résultat à atteindre. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations externes, ou encore sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de cour et de manutention.
Comptable 2.
Employé qualifié.
Contrôleur informatique.

Niveau 9. – Coefficient 225

(a) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Elles peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts extérieurs menés avec autonomie. Les missions ont une action sur une procédure ou l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances professionnelles, soit approfondies, soit à caractère abstrait, soit dans plusieurs métiers, complétées par la connaissance des pratiques de gestion en vigueur, pour appliquer et adapter les règles et procédures.

Il est caractérisé par le choix de certaines procédures ou méthodes de travail, l'identification des écarts et l'apport des mesures correctrices. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de carrière 1.
Contremaître de fabrication 1.
Chef de garage 1.
Chef maçon.
Gestionnaire de magasin 1.
Employé principal.
Comptable administratif 1.
Documentaliste.
Secrétaire assistant(e) de service 3.
Moniteur de saisie.
Programmeur 1.
Infirmière.
Assistante sociale débutante.
Agent technique d'entretien électrique.
Métrologue d'usine.
Dessinateur petites études.

Niveau 10. – Coefficient 235

(a) Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique, ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Il nécessite en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception, et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action sur une procédure, ou sur l'élaboration d'informations de gestion pour un service, ou sur l'état général d'une partie du matériel d'exploitation, ou une influence limitée sur la qualité des relations externes,

ou

(b) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Les missions peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts menés avec autonomie. Elles ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître d'ensachage et de chargement.

Acheteur.

Agent technique de laboratoire.

Comptable 3.

Secrétaire assistant(e) de direction 1.

Pupitreux 2.

Opérateur de production.

Niveau 11. – Coefficient 245

(a) Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique, ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Les missions nécessitent en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception, et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement, ou sur l'efficacité des relations extérieures, ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe,

ou

(b) Ce niveau nécessite un bon niveau de culture générale, une formation et une expérience professionnelle conduisant à un niveau proche d'une technique souvent complexe et évolutive.

Il est caractérisé par la combinaison des règles de plusieurs métiers à un niveau suffisant pour remettre en cause et modifier, dans le cadre des moyens confiés, les modes habituels de fonctionnement. Elles peuvent nécessiter d'argumenter sur des problèmes concrets au cours de contacts extérieurs menés avec autonomie. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de carrière 2.

Contremaître de fabrication 2.

Contremaître d'entretien 1 (mécanique ou électrique).

Préparateur d'entretien.

Visiteur mécanicien.

Visiteur électricien.

Technicien électricien 1.

Technicien automatique 1.

Technicien de laboratoire 1.

Assistante sociale 1.

Dessinateur d'études 1.

Technicien Procédés 1.

Secrétaire assistant(e) de direction 2.

Comptable administratif 2.

Niveau 12. – Coefficient 255

(a) Ce niveau nécessite la maîtrise d'une technique, complétée par des connaissances dans d'autres techniques et/ou un niveau de culture générale suffisant pour mener à bien des discussions sur des problèmes complexes bien délimités et/ou élaborer des rapports construits.

Il est caractérisé par la prise en compte des contraintes d'autres services pour l'élaboration des plannings, la coordination de plusieurs équipes, l'élaboration et la mise en application d'éléments de plans de formation, la participation à des études impliquant le lien avec d'autres domaines techniques et/ou la prise en compte des impératifs techniques et économiques de la production. Ces missions ont une action sur la fiabilité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations extérieures ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe,

ou

(b) Ce niveau nécessite la connaissance d'une technique ou une culture générale suffisamment étendue pour suivre des dossiers variés et complexes. Les missions nécessitent en outre une expérience de l'organisation et des méthodes en vigueur dans le service et/ou les autres services de l'établissement.

Il est caractérisé, à partir d'instructions générales, par la préparation de programmes de travaux, la prise de toutes les décisions courantes d'intervention et/ou de conception et le contrôle actif des résultats obtenus. Les missions peuvent conduire à encadrer du personnel professionnel et/ou à participer à l'élaboration d'améliorations. Elles ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître de fabrication 3.
Chef du bureau des expéditions.
Chef des expéditions 1.
Gestionnaire de magasin 2.
Acheteur principal.
Chef de laboratoire 1.
Chef de section de laboratoire central.
Adjoint au chef de bureau d'usine 1.
Chef de section d'employés (siège) 1.
Comptable chef de section.
Secrétaire assistant(e) de direction 3.
Assistant technique d'ingénieur.
Agent de service commercial.

Niveau 13. – Coefficient 270

(a) Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices, ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions ont une action sur la qualité des informations de gestion pour un établissement ou sur l'efficacité des relations externes ou sur la préparation ou la conduite de travaux d'exécution (distribution, contrôle) pour un groupe,

ou

(b) Ce niveau nécessite la maîtrise d'une technique complétée par des connaissances dans d'autres techniques et/ou un niveau de culture générale suffisant pour mener à bien des discussions sur des problèmes complexes bien délimités et/ou élaborer des rapports construits.

Il est caractérisé par la prise en compte des contraintes d'autres services pour l'élaboration des plannings, la coordination de plusieurs équipes, l'élaboration et la mise en application d'éléments de plan de formation, la participation à des études impliquant le lien avec d'autres domaines techniques et économiques de la production. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Contremaître d'entretien 2 (mécanique ou électrique).
Chef de garage 2.
Contremaître de travaux.
Technicien électricien 2.
Technicien automaticien 2.
Technicien procédés programmes.
Visiteur préparateur.
Technicien de laboratoire 2.
Chef des expéditions 2.
Adjoint au chef de bureau d'usine 2.
Programmeur 2.
Assistante sociale 2.
Dessinateur d'études 2.
Technicien procédés 2.

Niveau 14. – Coefficient 290

Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices, ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de carrière.

Adjoint au chef de fabrication.
Chef de laboratoire 2.
Technicien de laboratoire 3.
Analyste programmeur 1.
Programmeur système.
Dessinateur projeteur 1.
Acheteur usine et responsable achat magasins.
Technicien procédés 3.

Niveau 15. – Coefficient 310

(a) Ce niveau nécessite la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur, et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la proposition d'objectifs et de budgets, la responsabilité de leur réalisation et des actions correctrices, la gestion complète du personnel concerné (suivi du développement individuel et plans de formation) ou par la prise en charge complète d'études (de l'avant-projet à la réalisation), dans le cadre de techniques évolutives, en intégrant les impératifs de productivité, les contraintes administratives et économiques. Les missions ont une action, dans le cadre d'objectifs précis, d'optimisation des conditions d'exploitation, par définition des méthodes, procédures, programmes et grandeurs à suivre, par l'adaptation et l'amélioration des compétences, pour un ou plusieurs ateliers, pour un domaine administratif ou pour des études techniques,

ou

(b) Ce niveau nécessite la maîtrise de plusieurs techniques connexes, la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la préparation des éléments d'un budget, le suivi du budget confié et la proposition d'actions correctrices, ou par la nécessité de concevoir et de proposer des solutions pratiques à des problèmes nouveaux en tenant compte des impératifs de productivité, des contraintes économiques et administratives. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et des progrès d'un service important (Fabrication, Entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef matières manutention.
Chef de fabrication 1.
Chef d'entretien 1 (mécanique ou électrique).
Chef de laboratoire 3.
Technicien de laboratoire 4.
Chef de bureau d'usine 1.
Chef de section d'employés (siège) 2.
Analyste programmeur 2.
Dessinateur projeteur 2.

Niveau 16. – Coefficient 335

Ce niveau nécessite la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur et l'aptitude à l'innovation et/ou à l'animation d'un service.

Il est caractérisé par la proposition d'objectifs et de budgets, la responsabilité de leur réalisation et des actions correctrices, la gestion complète du personnel concerné (suivi du développement individuel et plans de formation) ou par la prise en charge complète d'études (de l'avant-projet à la réalisation), dans le cadre de techniques évolutives, en intégrant les impératifs de productivité, les contraintes administratives et économiques. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et progrès d'un service important (fabrication, entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de fabrication 2.
Chef d'entretien 2 (mécanique ou électrique).
Chef de bureau d'usine 2.

Niveau 17. – Coefficient 360

Ce niveau nécessite, outre la maîtrise d'un domaine technique et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur, un élargissement à d'autres domaines.

Il est caractérisé par la gestion d'un service sous tous ses aspects et par l'élaboration de propositions à moyen terme d'améliorations importantes au niveau du service (organisation, investissements) évaluées en termes de rentabilité (utilité, coût, gain) avec la responsabilité de leur réalisation. Les missions impliquent la responsabilité des résultats et progrès d'un service important (fabrication, entretien) ou influencent la gestion de l'ensemble d'un établissement.

Sont classés à ce niveau les emplois suivants :

Chef de fabrication 3.
Chef d'entretien 3 (mécanique ou électrique).
Chef de bureau d'usine 3.

ART.
2.2

Si un ETDAM est habituellement chargé d'une mission autre que celles mentionnées dans l'annexe A pour son emploi :

- l'intéressé doit être classé au niveau correspondant à cette mission, si ce niveau est supérieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi ;
- si cette mission est de niveau égal ou inférieur à celui des missions généralement comprises dans cet emploi, elle n'a pas d'incidence sur la classification de l'intéressé.

ART.
2.3

Dans le cas où, dans l'avenir, une évolution des techniques ferait apparaître des missions nouvelles et non prévisibles actuellement, les parties se réuniraient au niveau national pour décrire et classer ces missions selon la même méthode que celle employée pour les présentes classifications.

ART.
3

ART. 4 Lors de l'embauche, le titulaire d'un des diplômes professionnels visés ci-dessous bénéficie d'une garantie de classement minimal ou classement d'accueil. Le diplôme professionnel doit correspondre au secteur d'activité auquel est affecté l'intéressé lors de son embauche.

Secteur d'affectation		Diplômes professionnels	Niveaux d'accueil
Entretien mécanique ou fabrication	BTn (Bac. de tech.)	F1 : construction mécanique	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Bureau d'études (construction mécanique) Fabrications mécaniques	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Génie mécanique	
Entretien électrique ou fabrication	BTn	F3 : électrotechnique F2 : électronique	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Électrotechnique Électronicien	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Génie électrique Mesures physiques	
Administratif et commercial	CAP	Employé de comptabilité Employé de bureau Sténodactylographe	Niveau 3 coef. 160
	BEP	Agent administratif Comptabilité et mécanographie Sténodactylographe correspondancier Employé des services commerciaux	
	BTn	G3 : techniques commerciales G1 : techniques administratives G2 : techniques quantitatives de gestion	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Assistant d'ingénieur Comptabilité et gestion d'entreprise Secrétariat	
	DUT	Gestion des entreprises et des administrations, statistiques, études économiques et techniques quantitatives de gestion Carrières de l'information (option documentation) Carrières sociales (option : assistantes sociales) Techniques de commercialisation transport – logistique.	Niveau 9 coef. 225
Informatique	CAP	Fonctions de l'informatique	Niveau 3 coef. 160
	BTn	H. Techniques informatiques (programmation)	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Gestion et exploitation des centres informatiques	Niveau 9 coef. 225
	DUT	Informatique	
Laboratoire	CAP	Employé technique de laboratoire	Niveau 3 coef. 160
	BTn	F6 : chimie F5 : physique	Niveau 6 coef. 190
	BTS	Chimiste Physicien	
	DUT	Chimie Génie chimique Génie thermique Mesures physiques	Niveau 9 coef. 225
Dessin	CAP	Dessinateur en constructions mécaniques Dessinateur industriel en constructions métalliques Dessinateur en chaudronnerie et tuyauterie industrielle	Niveau 3 coef. 160
	BT	Chaudronnerie et tuyauterie industrielle	Niveau 6 coef. 190
	BTn	F1 : constructions mécaniques	
	BTS	Bureau d'études (constructions mécaniques) Chaudronnerie et tuyauterie industrielle	Niveau 9 coef. 225

A. – Langues étrangères

Lorsque des emplois nécessiteront la connaissance d'une ou plusieurs langues, suffisante pour assurer couramment soit la traduction (version) soit la rédaction (thème) d'un texte, les collaborateurs chargés normalement de ce travail recevront, en plus des minima fixés pour leur niveau, un supplément d'appointements mensuels calculé comme suit :

- traducteur (par langue) : 25 points ;
- rédacteur (par langue) : 35 points.

Pour une même langue, les suppléments prévus pour traducteur et rédacteur ne peuvent s'additionner, mais le cumul des majorations est possible lorsqu'il s'agit de rédaction en une ou plusieurs langues et traduction seule en une ou plusieurs autres.

Sténodactylographes en langues étrangères

Les sténodactylographes chargées, quelle que soit la catégorie dont elles relèvent, de prendre en sténographie des textes dictés en langues étrangères et de les dactylographier correctement dans la même langue recevront, en plus des minima fixés pour leur catégorie ou leur échelon et par langue utilisée, un supplément des appointements mensuels de 25 points.

Dans ce supplément, est incluse la majoration prévue à la rubrique visant le traducteur, mais lorsque la rédaction en langue étrangère, telle qu'elle est définie plus haut, est exigée de surcroît, le supplément des appointements mensuels est fixé à 35 points.

B. – Dessinateur chef de groupe

Le dessinateur qui est, en outre, chargé de coordonner les travaux de plusieurs autres dessinateurs de différentes positions dont il assure l'encadrement a droit à une majoration de 15 % du coefficient de base de son emploi.

Normalement, la fonction de dessinateur chef de groupe est remplie par un dessinateur projecteur. Exceptionnellement, cette fonction peut être remplie par un dessinateur d'études (1 ou 2) lorsque le bureau ne comporte pas de dessinateur projecteur.

a) Les employés remplissent des fonctions comportant des tâches administratives, comptables, commerciales ou sociales qui nécessitent des compétences théoriques et pratiques dans l'une ou plusieurs de ces spécialités.

b) Les agents techniques et techniciens réalisent à des niveaux différents et suivants des directives générales, des travaux d'études, de recherche, d'analyse ou de synthèse sur les matériels, les produits ou les modes opératoires.

Outre les connaissances pratiques, acquises par l'expérience, ils ont des connaissances professionnelles dans leur spécialité du niveau de métiers ou techniques.

c) Les dessinateurs sont des agents techniques ou des techniciens qui exécutent, plus particulièrement sur plans, des études en vue de la conception, l'amélioration, la réalisation de pièces, organes, machines, ateliers, installations ou usines.

À partir des connaissances de base du métier de dessinateur, ils acquièrent par l'expérience professionnelle des qualités pratiques qui doivent les rendre aptes à d'autres activités connexes.

d) Les agents de maîtrise assument des responsabilités d'encadrement dans la limite de la délégation reçue.

Ils sont chargés de diriger et contrôler le travail d'ouvriers, d'employés, de techniciens ou d'autres agents de maîtrise d'échelon inférieur.

Ils ont des connaissances techniques industrielles ou de gestion de leur spécialité et l'expérience des installations qu'ils ont à gérer. De plus, il leur incombe d'assurer la sécurité et la formation des hommes qui leur sont confiés et de favoriser leur promotion.

e) Les assimilés cadres ne constituent pas une catégorie professionnelle particulière. Sont considérés comme tels les ETDAM occupant un emploi dont le coefficient de base de l'emploi tel qu'il résulte de l'article 1er du présent chapitre est égal ou supérieur à 310 (niveaux 15 à 17), conformément à l'article 2.2 de l'[accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres](#).

Ci-après :

- liste des missions généralement comprises dans les emplois classés à l'article 1er ;
- répertoire des missions.

Liste des missions généralement comprise dans les emplois fixés à l'article 2.1 du présent chapitre II.C.2

Pour l'établissement de la présente liste, les emplois ont été regroupés par secteurs.

Il est précisé que la liste des missions mentionnées pour chaque emploi, dans ce tableau, reflète la situation généralement rencontrée en cimenterie. Cette liste de missions est donnée à titre indicatif et ne peut être considérée comme limitative.

Secteur	Emplois	Niveau	Coef.	Missions courantes	
				Classantes	Autres
Carrière Fabrication Expéditions Cour	Contremaître de carrière 1	9	225	603-708	309-312-501-702
	Contremaître de carrière 2	11	245	714	309-312-501-603-702-708
	Chef de carrière	14	290	515-613-730	413-512-702-708-721-729
	Chef matières manutention	15	310	616-732	413-512-515-613-702-723-727-729
	Contremaître de fabrication 1	9	225	603-604	309-312-501-601bis-702
	Contremaître de fabrication 2	11	245	714	309-312-501-601bis-603-604
	Contremaître de fabrication 3	12	255	724	309-312-501-601bis-604-609-714
	Technicien procédés 1	11 a	245	505 bis-712 bis	353-703 quater-751
	Technicien procédés 2	13 a	270	508 bis-512	353-505 bis-703 quater-712 bis-719 bis-721bis-751
	Technicien procédés 3	14	290	514 bis	353-505 bis-508 bis-512-703 quater-712 bis-719 bis-721bis-751
	Technicien procédés programmes	13	270	513	218-512-703
	Adjoint au chef de fabrication	14	290	613-730	501-512-721-723
	Chef de fabrication 1	15	310	617-737	512-613-723
	Chef de fabrication 2	16	335	618-740-741	512-613-617-723-737
	Chef de fabrication 3	17	360	619-745	512-613-617-618-723-737-740-741
	Employé des expéditions	4	170	317	201-302-303-309-401-404
	Contremaître d'ensachage et de chargement	10	235	605	309-312-313-318-408 bis-603
	Chef de bureau des expéditions	12	255	720	309-325-332-605
	Chef des expéditions 1	12	255	720	309-325-332-605
	Chef des expéditions 2	13	270	727	309-325-605-720
	Contremaître de cour et de manutention	8	215	601bis	312-701bis
	Agent de gestion d'exploitation	6	190	325	
	Opérateur de production	10 b	235	107-219 bis-609 bis-714 bis	106-221-222-341-342-343-416-501bis-523-601ter-603 bis-604 bis-703ter
Laboratoire	Opérateur de laboratoire 1	4	170	315	102-104-305-306-310-311
	Opérateur de laboratoire 2	6	190	322	102-104-305-306-311
	Opérateur de laboratoire 3	7a	205	351-352-602 bis	417
	Agent technique de laboratoire	10	235	504	305-306-311-322-325-336
	Technicien de laboratoire 1	11	245	505	322-339-504
	Technicien de laboratoire 2	13	270	511	322-339-505
	Technicien de laboratoire 3	14	290	514	339-504-505-511
	Technicien de laboratoire 4	15	310	518	322-339-504-505-511
	Chef de laboratoire 1	12	255	721-722	336-406-504-607
	Chef de laboratoire 2	14	290	514	336-406-612-721-722
	Chef de laboratoire 3	15	310	517-733	336-406-612-721-722
	Chef de section de laboratoire central	12	255	610-721	339-504
Entretien Magasin Achats	Chef graisseur	7	205	329-601	318-325
	Chef de garage 1	9	225	503	312-406-602
	Chef maçon	9	225	603	312-701ter

	Agent technique d'entretien électrique	9	225	(charte)	
	Métrologue d'usine	9	225	(charte)	
	Contremaître d'entretien 1 (électrique ou mécanique)	11	245	606-710-713	312-503
	Préparateur d'entretien	11	245	710	314-331-503
	Visiteur mécanicien	11	245	711	220-314-331-344-349-350-503
	Visiteur électricien	11	245	711	314-331-503
	Technicien électricien 1	11	245	506	105-218
	Technicien automatique 1	11	245	506	105-218
	Contremaître entretien 2 (électrique ou mécanique)	13	270	611-726-728	312-503-721
	Chef de garage 2	13	270	611-726-728	503-721
	Contremaître de travaux	13	270	728	331-506-721
	Visiteur préparateur	13	270	728	406-506-711-721
	Technicien électricien 2	13	270	508	105-218-506
	Technicien automatique 2	13	270	508	105-218-506
	Chef d'entretien 1 (électrique ou mécanique)	15	310	517-617-734	508-723
	Chef d'entretien 2 (électrique ou mécanique)	16	335	618-741-742	517-617-723-734
	Chef d'entretien 3 (électrique ou mécanique)	17	360	619-745	517-617-618-723-734-741-742
	Employé de magasin	5	180	216-319-408-701	213-309
	Magasinier	7	205	329-601	216-319-408-701
	Gestionnaire de magasin 1	9	225	704-707	216-319-329-408-601-701
	Gestionnaire de magasin 2	12	255	719	216-319-329-408-601-704-707
	Acheteur	10	235	411	314-704
	Acheteur principal	12	255	719	314-411-704
	Acheteur usine et responsable achats magasin	14	290	749-750	345-346-347-348-524-620
Administratif Commercial Comptable	Garçon de courses	1	140	202-205-401	
	Garde d'usines ou de siège	1	140	401	
	Employé courrier	2	150	308	302-304
	Chauffeur de direction de siège social ou administratif	2	150	403	101-102-103
	Hôtesse d'accueil	3	160	405	402
	Standardiste de siège	3	160	211	
	Documentaliste	9	225	335	308-314
	Employé(e) de secrétariat 1	2	150	206-207-308-403	204
	Employé(e) de secrétariat 2	3	160	210	207-308-403
	Employé(e) de secrétariat 3	4	170	212-314	210-308-403
	Secrétaire assistant(e) de service 1	6	190	321	103-212-308-314-402-403
	Secrétaire assistant(e) de service 2	7	205	326-327	103-212-308-314-402-403
	Secrétaire assistant(e) de service 3	9	225	335-355-703 bis-762	103-212-314-326-327-402-403-502
	Secrétaire assistant(e) de direction 1	10	235	356-709	212-314-327-335-502-762
	Secrétaire assistant(e) de direction 2	11	245	763	212-314-327-335-356-502-709
	Secrétaire assistant(e) de direction 3	12	255	716	212-314-327-335-502-709
	Employé auxiliaire	2	150	30	302-304

	Employé 1	4	170	314-316	103-302-304-308
	Employé 2	6	190	323-325	103-314-316-406-407
	Employé qualifié	8	215	333-334-502	308-316-323-406-407
	Employé principal	9	225	706	314-316-323-333-334-406-407-502
	Chef de section d'employés (siège) 1	12	255	715	314-323-334-340-608-712
	Chef de section d'employés (siège) 2	15	310	520-736	340-614-735
	Adjoint au chef de bureau d'usine 1	12	255	715-721	314-323-334-338
	Adjoint au chef de bureau d'usine 2	13	270	509	314-323-334-338-715-721
	Chef de bureau d'usine 1	15	310	521-735-736	414-415-614
	Chef de bureau d'usine 2	16	335	738-739-743-744	414-415-521-614-615-735-736
	Chef de Bureau d'usine 3	17	360	522-746-747-748	414-415-521-614-615-735-736-738-739-743-744
	Employé de service médico-social	6	190	323-325	103-314-316-406-407
	Agent de service commercial	12	255	718-721	314-410-411
	Aide comptable	4	170	314-316	103-302-304-308
	Comptable 1	6	190	323-324-325	314-316-406
	Comptable 2	8	215	333-334-354-502-755	308-316-323-406
	Comptable administratif 1	9	225	338-756	314-316-323-333-334-354-406-407-502-755
	Comptable 3	10	235	340	314-316-323-333-334-406-502-754-755
	Comptable administratif 2	11	245	758-759-760	314-316-323-333-334-354-406-502-755-756
	Comptable chef de section	12	255	715-761	314-323-334-340-608-712-755-760
	Opérateur de saisie 2	4	170	213-215	
	Moniteur de saisie	9	225	603-705	213-215
	Contrôleur informatique	8	215	330	
	Pupitreux débutant	4	170	213-214	
	Pupitreux 1	7	205	217	213
	Pupitreux 2	10	235	219	213
	Programmeur système	14	290	731-510	
	Programmeur débutant	5	180	320	
	Programmeur 1	9	225	337	320
	Programmeur 2	13	270	510	337
	Analyste programmeur 1	14	290	516	510-610
	Analyste programmeur 2	15	310	519	510-516-610
Bureau d'études	Auxiliaire dessinateur	5	180	(charte)	
	Dessinateur d'exécution	6	190	(charte)	
	Dessinateur petites études	9	225	(charte)	
	Dessinateur d'études 1	11	245	(charte)	
	Dessinateur d'études 2	13	270	(charte)	
	Dessinateur projeteur 1	14	290	(charte)	
	Dessinateur projeteur 2	15	310	517	508
Divers	Infirmière débutante	7	205	328	209-314-323-325-406-407
	Infirmière	9	225	409	209-314-323-325-328-406-407
	Assistante sociale débutante	9	225	409	314-323-325-328-406-407
	Assistante sociale 1	11	245	412	314-323-325-328-406-407-409
	Assistante sociale 2	13	270	414	314-323-325-328
	Assistant technique d'ingénieur	12	255	507-717	314-335

Répertoire des missions

Les missions ont été classées par nature et par numéro d'ordre, soit :

Nettoyage. – Entretien. – Régulation (n° 101 à 199)

Missions dont le but est de maintenir le bon état du matériel et des installations (nettoyage, entretien) ou le bon fonctionnement du processus de fabrication (régulation).

Intervention. – Dépannage. – Conduite (n° 201 à 299)

Missions d'intervention et de dépannage sur les installations, de conduite d'engins mobiles ou de machines.

Relevés. – Contrôle. – Élaboration (n° 301 à 399)

Missions de mesures (prélèvements, analyses, interprétations) et de traitement des informations (relevés, vérifications, rédaction, mise en forme).

Contact (n° 401 à 499)

Missions d'accueil, d'informations et de relations.

Études (n° 501 à 599)

Missions d'améliorations des moyens de l'entreprise (produits, matériels, méthodes, administratifs, organisation).

Encadrement (n° 601 à 699)

Missions de commandement (préparation, distribution et contrôle de travaux) et d'adaptation du personnel (formation, promotion...).

Gestion technique (n° 701 à 799)

Missions de prévisions, de programmation des moyens, et de contrôle des résultats techniques et de gestion.

Chacune des missions comporte :

- une description, accompagnée éventuellement d'un ou plusieurs exemples précis pris parmi les opérations réalisées en cimenterie ;
- la richesse, c'est-à-dire les niveaux de formation, d'expérience et d'initiative nécessaires à l'accomplissement correct du travail ;
- l'importance, c'est-à-dire l'influence de la mission sur le fonctionnement de l'entreprise (produits, matériels, personnel, sécurité, informations et relations) ;
- le niveau dans lequel la mission est classée.

Nettoyage. – Entretien. – Régulation

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Remplacer des éléments interchangeables par opérations simples, en cas de nécessité.	Il suffit en général d'avoir réalisé le changement une fois pour savoir comment le refaire. Les outils utilisés sont simples. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement pour reconnaître que le changement est nécessaire.	Une erreur au cours de changement pourrait éventuellement provoquer des pertes de temps pour l'équipe.	1	101
Nettoyer le poste, les outils, les engins, le secteur de travail, en effectuant éventuellement des opérations très simples d'entretien courant (vérifications de niveau, graissages).	Il faut savoir se servir d'un outillage très simple (clés, pelles, ringards, lances à eau basse pression). Il suffit en général d'avoir effectué l'opération une fois pour être en mesure de la répéter. Il faut être accoutumé aux conditions de fonctionnement du poste, des outils, de l'engin pour reconnaître quand le travail doit être fait.	Ce travail peut influencer : soit la production elle-même, en prévenant des bourrages, des blocages qui provoqueraient des arrêts, soit l'état des machines ou engins (le graissage permet d'éviter des pannes importantes), soit le contrôle de la production : l'état du matériel de laboratoire influence le résultat des analyses. Il faut respecter des mesures de sécurité.	1	102
Assurer pour quelques personnes la gestion des fournitures courantes de bureau ; éventuellement, assurer la liaison avec les moyens de maintenance du matériel de bureau.	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants. Les problèmes rencontrés sont simples.	La mission permet d'éviter des retards au niveau du secrétariat par la tenue d'un petit stock de fournitures.	1	103
Assurer les moyens nécessaires au travail du laboratoire : étalonnage des appareils de mesure (pH-mètres, balances, etc.), préparation des solutions titrées.	Il faut connaître les modes opératoires préalablement déterminés pour étalonner les appareils simples, préparer les solutions et faire parfois face à des imprévus et s'assurer de la cohérence des résultats.	Le bon état des moyens conditionne l'exactitude des analyses.	2 a	104

Assurer l'entretien en production d'installations ou de systèmes complexes (automatismes, métrologie, électrotechnique, électronique), en faisant appel à des techniques évoluées.	Il faut ajouter à une formation de base d'électricien des connaissances supplémentaires en électronique et automatisme. Il s'agit d'assurer l'ensemble de l'entretien en définissant éventuellement la façon de faire et les méthodes utilisées.	Ce travail a une influence directe sur l'état général d'un appareil par la qualité des interventions. Ce travail peut influencer la production (systèmes de mesure et de régulation) et plus particulièrement la qualité (précision des réglages).	9 a	105
Selon les consignes du contremaître, assurer de façon déléguée la surveillance d'un process de fabrication automatisé, équipé de systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche en respectant les procédures établies.	Outre les connaissances en automatismes, fabrication des ciments et combustibles, l'expérience acquise doit permettre une adaptation autonome aux différentes situations et cas difficiles.	Dans le cadre d'un travail posté, la mission s'exerce avec différents dispositifs de contrôle, des consignes et procédures strictes.	8a	106
Selon les consignes du chef de fabrication, assurer seul en poste la surveillance d'un process de fabrication automatisé, équipé de systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche en respectant les procédures établies.	Cette mission suppose une parfaite connaissance des différentes spécialités de la fabrication automatisée des ciments ; la combinaison nécessaire des modes opératoires implique une grande maîtrise technique.	La mission influence directement une phase du processus de fabrication, dans le cadre d'un travail posté sans contrôle hiérarchique permanent.	10b	107
Surveiller sur le terrain la bonne conformité des installations, signaler les anomalies au contremaître et assurer un nettoyage ou un entretien courant.	La surveillance et l'entretien courant des installations impliquent une formation en électromécanique de base, une expérience du terrain ainsi qu'une capacité à réagir rapidement.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	5 b	108 (113)
Au sein d'une équipe postée et sous la responsabilité du contremaître, assurer la surveillance d'un process de fabrication automatisé comportant des systèmes d'aide à la conduite, gérer les alarmes et adapter l'ensemble des paramètres de marche selon les consignes et les procédures.	Les nouveaux systèmes de conduite exigent des connaissances spécialisées en automatismes, des connaissances de base sur la fabrication des ciments et l'exploitation des variantes de combustibles. Une expérience du comportement des installations est nécessaire. L'adaptation de la conduite implique la recherche, l'interprétation et l'intégration de nombreuses informations ; les décisions sont courantes avec des résultats connus par avance.	La mission influence une phase du processus de fabrication dans le cadre d'un travail posté et d'un système de conduite comportant de nombreux dispositifs de contrôle ainsi que des consignes et procédures strictes.	6 a	109 (115)
Surveiller sur le terrain la bonne conformité du fonctionnement des installations et des automatismes, signaler les anomalies et assurer un entretien de 1er niveau.	La surveillance des installations et des automatismes avec l'entretien de premier niveau exige une solide formation en électromécanique et une expérience du comportement des installations automatisées.	La mission influence le bon fonctionnement des installations et s'exerce dans le cadre d'un travail posté.	6 a	110 (116)

Intervention. – Dépannage. – Conduite

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Classer les souches de bons d'expédition et les autres documents utilisés.	Il faut savoir lire et s'accoutumer à la disposition des lieux et du classement.	La mission permet un gain de temps par le titulaire dans la recherche des documents.	1	201
Conduire un cyclomoteur pour effectuer des liaisons externes.	Il faut s'accoutumer à l'utilisation du cyclomoteur et aux conditions de circulation.	La mission influence le travail du service ; il faut respecter des règles de sécurité.	1	202
Conduire une voiture légère.	Il faut une connaissance de la conduite, acquise par une formation spécialisée.	Ce travail influence celui des personnes transportées. Il faut respecter des règles de sécurité.	1	203
Pendant les temps morts du standard, effectuer des travaux de dactylographie ne présentant pas de difficultés de présentation, ainsi que	Il faut savoir dactylographier des documents simples. La fréquence des interruptions nécessite une attention particulière.	Ce travail a un effet limité sur le fonctionnement du service administratif.	1	204

quelques tâches administratives simples : classement, photocopies, affranchissements.				
Effectuer des opérations manuelles simples liées à l'activité d'un service ou exigeant des précautions particulières de sécurité.	Il faut connaître le fonctionnement des installations et les opérations nécessitent un tour de main.	Cette mission influence le travail d'un atelier ou d'une équipe et peut exiger une mise en sécurité, ou bien influencer les relations avec des tiers ou encore risquer d'endommager une machine.	1	205
Dactylographier des textes manuscrits, classer les originaux.	L'utilisation de la machine à écrire nécessite une formation spécialisée. La présentation des documents peut nécessiter une capacité d'adaptation simple.	Ce travail a un effet limité sur le fonctionnement du service administratif.	2 a	206
Recevoir, établir et enregistrer les communications téléphoniques et télexiques de l'usine.	Il faut une expression orale correcte, la connaissance du standard et du télex et savoir adapter le dialogue aux interlocuteurs.	Ce travail a un effet : – sur le temps passé au téléphone par les correspondants extérieurs par la qualité de l'accueil ; – sur les relations avec les correspondants extérieurs par la qualité de l'accueil.	2 a	207
Conduire une machine d'enregistrement de données en suivant une procédure simple et répétitive.	Outre l'accoutumance au clavier, au format des données à introduire, la mission nécessite l'acquisition d'un tour de main pour atteindre la vitesse d'exécution nécessaire.	L'exactitude du traitement influence les délais de production des traitements des informations de gestion.	2 b	208
Donner au personnel les premiers soins en veillant à l'application stricte des règles du secourisme. Éventuellement, assurer la venue rapide des secours.	Il faut une formation spécialisée en secourisme.	La mission influence la santé des personnes dans le cadre de consignes précises.	2 b	209
Exécuter, sur les directives précises d'un responsable, des travaux de sténodactylographie classique de documents variés.	Les directives sont données en utilisant les connaissances d'un CAP de sténodactylographie (mise en page, caractère, interligne, marges, doubles, etc.). Les seules initiatives attendues sont des corrections éventuelles de l'orthographe.	Ce travail influence le fonctionnement du secrétariat ; les erreurs seront détectées par le responsable et n'iront pas jusqu'au demandeur.	3 a	210
Recevoir et établir les communications téléphoniques ou télexiques d'un siège social.	Il faut une expression orale correcte, la connaissance du standard et du télex. Il faut savoir adapter le dialogue aux interlocuteurs.	Ce travail a un effet : – sur le temps passé au téléphone par les correspondants (attentes, erreurs...) ; – sur l'image de la société au niveau le plus élevé.	3 b	211
À partir de textes manuscrits ou pris en sténo, dactylographier des notes internes, du courrier... ventiler, distribuer et classer les documents correspondants, ainsi que ceux reçus d'après un plan de classement.	Il faut la pratique de la sténodactylographie, complétée par une connaissance générale de l'activité du secteur dans lequel on travaille. À partir de la sténo, il faut mettre le texte en forme, choisir et soigner la présentation, résoudre quelques problèmes de classement (documents intéressant plusieurs responsables traitant plusieurs sujets).	La mission influence le fonctionnement du secrétariat et la satisfaction du destinataire par la qualité de la présentation et de l'orthographe.	4 a	212
Introduire des données sur une console d'ordinateur en utilisant des modes opératoires variables suivant la nature des informations.	Il faut une formation spécialisée pour utiliser la console et être capable d'appliquer et éventuellement de choisir le mode opératoire en fonction des indications fournies par le centre de traitement.	L'exactitude et la rapidité du traitement influencent les délais de production des traitements des informations de gestion.	4 b	213
À partir d'instructions précises, conduire le déroulement de programmes limités (mise à jour de fichiers...)	La mission nécessite des connaissances sur l'utilisation d'un ordinateur, acquises par une formation professionnelle. Le titulaire fait appel au responsable dès qu'une difficulté apparaît.	Ce travail influence les délais de production des traitements des informations de gestion.	4 b	214
Conduire une machine informatique d'enregistrement de données avec une vitesse normale d'exécution.	La vitesse d'exécution demandée et le taux d'erreurs toléré nécessitent une formation correspondant à un CAP de perforateur-vérificateur.	L'exactitude et la rapidité du traitement influencent les délais de production des traitements des informations de gestion.	4 b	215
Préparer les départs d'articles (colisage, bordereau d'expédition, enregistrements...), contrôler les	Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification des articles. Il faut connaître des procédures complexes (tarifications...).	Le contrôle des factures, l'établissement des bordereaux et les récapitulatifs au niveau du	5	216

factures de transport et établir les récapitulatifs de frais de port.		magasin peuvent influencer les délais de livraison de certaines pièces.		
Conduire seul une machine informatique importante, pour l'ensemble des programmes réguliers, en utilisant au mieux le matériel.	La mission, menée avec autonomie, nécessite une formation professionnelle concernant l'utilisation de la machine et les modes opératoires. Le titulaire est conduit à intervenir seul pour pallier les aléas courants.	La mission peut provoquer des retards dans les services utilisateurs. Le titulaire doit éviter une dégradation des programmes et des informations de gestion contenues dans les fichiers.	7 b	217
Dépanner des installations ou systèmes complexes (automatismes, installations importantes de production, processus de production), faisant appel à des techniques évoluées ou à des moyens importants.	Il faut ajouter à une formation de base d'électricien des connaissances supplémentaires en électronique, métrologie, électrotechnique et automatisme, ou l'expérience du matériel de production. Il faut être capable d'intervenir seul.	Ce travail a une influence directe sur l'état général d'un appareil par la qualité des interventions. Ce travail peut influencer la production (systèmes de mesure et de régulation) et plus particulièrement la qualité (précision des réglages).	9 a	218
Conduire seul une machine informatique importante, pour assurer le déroulement de l'ensemble des programmes en optimisant l'utilisation du matériel et en intervenant lors de tous les incidents.	Outre une formation professionnelle sur l'utilisation de la machine, le titulaire doit avoir une connaissance approfondie des programmes d'instructions, et être capable de réagir seul et efficacement à tous les messages de l'ordinateur. Le titulaire a toute initiative pour décider des interventions à réaliser, éventuellement en adaptant les procédures de fonctionnement.	La mission peut provoquer des retards dans les services utilisateurs. Le titulaire doit éviter une dégradation des programmes et des informations de gestion contenues dans le fichier.	10	219
Intervenir seul en poste sur le fonctionnement d'un process complet de fabrication et effectuer les différentes manœuvres selon les consignes et les procédures prévues.	Il faut une parfaite connaissance des différentes spécialités techniques de la fabrication des ciments selon un process automatisé, avec une maîtrise de chaque situation.	La mission influence une phase du processus de fabrication et l'état général des installations.	10 b	219 bis
Assister l'équipe de fabrication pour analyser les causes d'un dysfonctionnement mécanique et proposer les mesures correctrices appropriées.	Il faut des connaissances professionnelles en mécanique et une expérience suffisante des installations pour effectuer un diagnostic participatif avec identification et évaluation des causes ainsi que des mesures possibles. Le visiteur joue un rôle de spécialiste technique vis-à-vis des équipes de fabrication, et son point de vue influence les décisions prises, souvent dans des cas difficiles.	La mission a une influence : – sur la durée et le coût des réparations des installations ; – sur les temps d'arrêt de la production. Elle demande des actions de protection individuelle.	8 a	220
Réaliser avec délégation du contremaître, selon les procédures prévues, l'ensemble des manœuvres de conduite du process : démarrages-arrêts, changements de programme, corrections d'anomalies, mise en sécurité.	La formation technique dans la fabrication automatisée des ciments doit permettre une autonomie dans l'interprétation des données, une fiabilité dans le diagnostic et les corrections.	La mission influence une phase du processus de fabrication ainsi que l'état général des installations.	8 a	221
Effectuer sur demande des interventions sur les équipements : visite, diagnostic, étalonnage, réglage avec rapport.	Il faut une formation électromécanique de base complétée par des connaissances spécialisées selon la nature des équipements : automatismes, électrotechnique, métrologie. Il faut être capable d'expertiser les paramètres de fonctionnement, de sortir un diagnostic, de réparer et de formuler des conclusions pour la maintenance.	La mission influence directement mais de façon non permanente l'état général d'un appareil.	9 a	222

Relevés. – Contrôles. – Élaboration

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Relever les indications d'un compteur, d'un cadran (nombre de tours, tonnages, etc.).	Il faut s'accoutumer à la disposition des lieux, repérer l'emplacement des cadrans et des compteurs, et le format du nombre à relever (nombre de chiffres, ordre de grandeur).	Les informations ne sont enregistrées que « pour mémoire ». Une erreur sur l'une sera corrigée par le relevé suivant.	1	301
Remplir un document administratif déterminé selon une procédure bien établie et rigoureuse.	Il faut être capable de faire des calculs simples et de remplir un imprimé avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance ; et dans tous les	Il s'agit en général de la saisie ou de la transcription de données de gestion au niveau d'un groupe ou d'un service.	1	302

	cas imprévus, on fait appel au supérieur hiérarchique.			
Tenir à jour un fichier, à la main ou à la machine, en y transcrivant telles quelles des données fournies par l'extérieur.	Il faut savoir lire, écrire, compter et bien connaître la procédure du fichier et l'utilisation éventuelle de machines.	La mission permet de maintenir à jour une information de gestion par ailleurs contrôlée, et d'éviter des pertes de temps dans le service.	1	303
Relever et réunir dans un tableau cohérent un ensemble de données.	Il faut être capable de faire des calculs simples. Il faut composer un tableau avec des chiffres et des indications variées suivant un processus fixé à l'avance ; et dans tous les cas imprévus, on fait appel au supérieur hiérarchique.	Il s'agit de la saisie à la source de données de gestion particulières à un Service ou à un Atelier. Leur exactitude ne peut pas être complètement contrôlée d'après les chiffres eux-mêmes (pas de partie double).	1	304
Effectuer des prélèvements d'échantillons divers selon un mode précis et régulier (programme, procédure) et en divers points de la fabrication.	Il faut connaître le programme de travail et les procédures de prélèvement.	La qualité des prélèvements garantit l'exactitude de l'analyse.	1	305
Préparer les pastilles-échantillons pour la fluorescence X. –	Il faut de l'habileté manuelle et surtout un coup d'œil pour apprécier le bon état de surface des pastilles.	La qualité du travail garantit l'exactitude des résultats et influence la qualité du produit.	1	306
Préparer les clichés pour reproduire un document sur une machine offset.	La mission nécessite des connaissances acquises par formations spécialisées et demande une adaptation aux particularités des documents à reproduire (formats, couleurs...).	De la qualité du cliché dépend la satisfaction des destinataires.	2 a	307
Effectuer des travaux administratifs simples, tels que classements ordinaires, photocopies, affranchissements, réception et expédition de courrier, tri, calculs simples, transcription.	Il faut savoir effectuer des calculs simples. L'exécution de ces travaux nécessite des adaptations et contrôles.	La mission influence le travail d'une équipe ou d'un service ; elle peut entraîner des réclamations très limitées des clients, fournisseurs...	2 a	308
Fournir des éléments permettant la gestion des stocks par inventaire, contrôler des entrées et des sorties, et assurer la cohérence avec un autre suivi fait par ailleurs.	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants. Il faut contrôler les résultats et faire les redressements nécessaires dans le cadre d'une procédure déterminée.	L'état des stocks est une information de gestion particulière qui ne peut être contrôlée que localement. Il s'agit d'éviter des pertes de temps pour recherche et correction.	2 a	309
Effectuer quelques mesures physiques ou des analyses chimiques simples sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des méthodes opératoires complètement définies, en utilisant des tables de lecture et le petit matériel approprié.	Il faut connaître dans le détail quelques modes opératoires de mesure ou d'analyses simples et répétitives. Il faut du soin, de la minutie, et il faut s'assurer de la vraisemblance du résultat.	Ces travaux ont un effet sur : la qualité de la production (normes, ajouts, réglages), la classification des ciments, mais c'est un effet très indirect.	2a	310
Reporter sur des cahiers les résultats des analyses, établir des moyennes pour les paramètres importants, signaler les écarts.	Il faut être à même de conduire correctement des calculs de moyenne, et de constater des écarts dans le cadre des objectifs de la fabrication.	Les résultats constituent des informations de gestion au niveau du laboratoire, ce qui implique de la part du titulaire un contrôle de ses résultats par le calcul.	3 a	311
Élaborer les relevés quantitatifs d'activité d'un atelier, d'un service ou d'un secteur (feuilles de marche, feuilles de présences, carnet de bord, tableaux de production et des stocks, relevé des incidents).	Il faut être capable d'effectuer des calculs courants et de mettre en forme des tableaux de chiffres et d'en assurer la cohérence et la qualité.	Il s'agit d'informations de gestion au niveau du service ou de l'atelier.	3 b	312
Veiller, par des contrôles périodiques, et à partir d'informations en provenance du pesage des véhicules, au bon réglage des balances et des ensacheuses. Faire effectuer des réglages nécessaires éventuellement par l'entretien.	Il faut connaître les installations et les tolérances de poids. Il faut être capable de faire la synthèse de plusieurs informations et de réagir rapidement.	La mission est caractérisée par le contrôle du respect d'un règlement officiel et permet d'éviter les réclamations des clients.	3b	313
Mettre à jour un ensemble de dossiers, de tableaux, statistiques, régulièrement en contrôlant les informations pour les transcrire, les classer, en assurer la	Il faut connaître les procédures de classement, le contenu des documents, leur usage afin de trouver rapidement les informations demandées et contrôler que les dossiers sont	La mission influence le travail d'un service, et elle permet d'éviter des retards dans d'autres. Elle conduit à élaborer des statistiques au niveau d'un Service. Les dossiers	4 b	314

disponibilité et répondre aux demandes d'informations.	complets. Éventuellement, il faut faire quelques calculs.	contiennent souvent des informations confidentielles.		
Effectuer les mesures physiques ou les analyses chimiques sur des échantillons de matières ou de produits finis, selon des modes opératoires définis faisant appel à des opérations classiques de laboratoire (analyses physiques et chimiques sur charbon, eau, gaz, fuel, mortiers, ciment...).	Il faut connaître les opérations classiques de laboratoire (manipulations, dosages, titrages) et en assimiler les modes opératoires.	Ce travail a une influence sur la qualité de la production, à travers la détermination des ajouts et le contrôle des résultats. Il permet aussi de faire face aux réclamations éventuelles des clients.	4 b	315
Vérifier des factures, des bordereaux, des états à l'aide de données diverses.	Il faut comprendre la procédure et connaître les conditions propres à chaque cas particulier, éventuellement appliquer des formules arithmétiques.	Ce travail conditionne directement le paiement des factures de fournisseurs, le recouvrement des créances.	4 b	316
Réaliser des bons de sortie correspondant aux expéditions pour les clients en compte, ou éventuellement avec facturation directe et paiement comptant, et remplir les documents administratifs déterminés en résolvant parfois des problèmes particuliers.	Il faut savoir lire, écrire, compter, avoir une bonne expérience des procédures et connaître l'utilisation éventuelle de machines informatiques. Il faut parfois choisir la procédure en fonction du client ou du transporteur.	Les documents remplis conditionnent directement la facturation aux clients. Le travail permet d'éviter des réclamations limitées des clients et des transporteurs, ainsi que des pertes de temps au sein du service pour corrections.	4 b	317
Surveiller l'état général de l'ensemble des installations d'un secteur, de façon à déclencher l'entretien au moment opportun.	Il faut une grande expérience du fonctionnement des machines et engins de l'installation, suffisante pour juger de la gravité d'une panne ou d'un fonctionnement anormal.	Ce travail a une influence sur l'état général des installations du secteur (y compris le fonctionnement des sécurités). Il influence le travail du service à travers la disponibilité du matériel. Il fournit des informations de gestion à l'entretien.	4 b	318
Assurer le contrôle qualitatif à la réception sur les articles courants du magasin et refuser les articles non conformes (petite quincaillerie, contrôle de l'aspect extérieur...).	Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification des articles. Il faut connaître les paramètres à contrôler.	Les contrôles influencent par la suite la qualité du travail des utilisateurs. Un mauvais article peut retarder le travail d'une équipe. L'entrée au magasin d'une mauvaise réception peut obliger par la suite à un déclassement des articles.	5	319
À partir d'un dossier de spécification, réaliser un programme simple sous le contrôle d'un responsable, visant à créer ou à modifier un état à partir d'un fichier existant.	Il faut une formation spécialisée de programmation et connaître un langage évolué. Il s'agit de construire un programme simple et logique. En cas de difficulté, le titulaire fait appel au responsable.	Ce travail a une influence sur les délais et la qualité des prestations du service Informatique ; il peut provoquer des retards dans les autres services.	5	320
À partir de notes prises en sténo et de directives, rechercher les informations, rédiger un texte et le dactylographier.	Il faut être capable de rédiger un texte clair et bien articulé sur des sujets précis et concrets. La mission nécessite la recherche des informations nécessaires et permet d'acquérir la connaissance des dossiers.	La mission influence le fonctionnement du secrétariat ; les informations traitées ont souvent un caractère confidentiel.	6 a	321
Effectuer les mesures physiques ou les analyses chimiques sur des échantillons de matières, ou de produits finis, selon des modes opératoires définis faisant appel à des opérations parfois complexes de laboratoire, et interpréter les résultats (mesures de traces, dosages ciments dans le béton, analyses diverses...).	Il faut connaître, outre les opérations classiques, quelques opérations complexes de laboratoire et en assimiler les modes opératoires. Il faut être capable d'interpréter les résultats.	Ce travail peut avoir une influence sur la qualité de la production, à travers la détermination des ajouts et le contrôle des résultats. Il permet aussi de faire face aux réclamations éventuelles des clients.	6 a	322
Effectuer le contrôle de documents administratifs complexes entraînant des remboursements et ristournes importants et le règlement de réclamations.	Il faut bien connaître des procédures administratives complexes, éventuellement appliquer des formules arithmétiques. Le titulaire a l'initiative du regroupement des documents et le choix des points de contrôle.	Le travail constitue un contrôle de la vraisemblance et de la cohérence d'informations fournies par plusieurs usines ou services et ses conséquences financières peuvent être importantes.	6 b	323
Régler les dépenses, recevoir des recettes et les enregistrer soit à l'aide d'espèces, soit à l'aide de plusieurs comptes bancaires.	Il faut des connaissances comptables suffisantes pour passer des écritures de caisse ou de banque. Il faut vérifier les pièces justificatives en s'adaptant au cas particulier.	Ce travail peut avoir une influence sur la caisse d'un établissement, il comporte le contrôle d'informations fournies par plusieurs	6 b	324

		établissements ou services avec des conséquences financières possibles. Il implique le respect de règlements officiels et éventuellement des relations (guichet) avec le personnel et des tiers.		
Établir, à partir d'un ensemble de données chiffrées, des tableaux récapitulatifs dans un domaine administratif ou comptable bien défini (ex. : ventilation, répartitions, balances de contrôle).	Il faut comprendre l'objet de la récapitulation : soit au niveau comptable, soit en ce qui concerne les procédures administratives telles que paie, prix de revient, stocks. De plus, il faut être capable d'apprécier la vraisemblance des ordres de grandeurs des données initiales.	La synthèse est en général effectuée au niveau d'un établissement (usine ou siège). Elle peut entraîner des contacts avec l'extérieur (fournisseur) ou d'autres services (paye) ; elle met quelquefois en jeu le respect de règlements officiels.	6 b	325
Assurer le secrétariat d'un responsable : classement et tenue à jour des données d'affaires en cours et de dossiers (statistiques, notes internes, articles), organisation et suivi de l'emploi du temps (voyages, rendez-vous, téléphone), dépouillement du courrier, photocopies.	Il s'agit des métiers de base du secrétariat. Il faut une excellente connaissance du contexte de travail du responsable, des personnes avec lesquelles il est en relation, de la structure de la société, des affaires en cours, et une intelligence des situations et des contacts pour résoudre des problèmes pratiques. Ce travail est réalisé en relation permanente avec le responsable.	Ce travail influence celui du responsable, l'organisation de son temps. Il conduit à accueillir les visiteurs, des correspondants, et à utiliser des informations confidentielles.	7 a	326
À partir d'éléments pris en sténo ou de quelques idées générales, rédiger un texte, sur des sujets précis et concrets, et le dactylographier.	Il faut être capable de rédiger des textes clairs et bien articulés, sur des sujets précis et concrets, ce qui suppose la connaissance des dossiers. Ce travail est mené à bien avec un responsable.	La mission influence le fonctionnement du secrétariat. Les informations traitées ont souvent un caractère confidentiel.	7 a	327
Donner au personnel de l'établissement des soins courants, nécessaires en fonction des indications fournies par le corps médical et consigner les observations éventuelles.	Il faut un bon niveau de culture générale et des connaissances professionnelles de base dans plusieurs métiers (pharmacologie, hygiène...).	La mission a une influence, dans le cadre de consignes prévues, sur la santé du personnel de l'établissement.	7 a	328
Effectuer les opérations nécessaires au suivi et à l'avancement des commandes de produits courants selon les procédures en vigueur : tenir des fiches, faire l'inventaire, déclencher certains réapprovisionnements, suivre les commandes, relancer les fournisseurs, contrôler les réceptions.	Il faut connaître les articles courants en stock, leurs fournisseurs et les utilisateurs. Il faut connaître les procédures informatiques et administratives. Il faut prendre l'initiative des relevés et des contrôles. Les contacts avec certains fournisseurs sont conduits avec autonomie.	Ce travail influence : – la saisie de données de gestion (bons d'entrées, de sorties, bordereaux de réception, etc.) ; – les règlements administratifs avec les fournisseurs ; – le choix de certains fournisseurs et le risque de rupture de stock (pièces de rechange, sécurité).	7 b	329
Effectuer le contrôle de documents administratifs complexes produits par informatique à partir de procédures définies, et intervenir auprès des intéressés pour que les corrections soient réalisées.	Il faut savoir rédiger des comptes rendus simples et connaître les procédures administratives ou comptables. Le titulaire peut, dans certains cas, choisir les points de contrôle.	Ce travail constitue un contrôle de cohérence sur des informations fournies par divers services, et ses conséquences financières peuvent être importantes. Il entraîne des relations importantes avec d'autres services.	8	330
Assurer le contrôle qualitatif à la réception de l'ensemble des articles de stock en s'appuyant sur des normes de contrôle technique particulières et sur des schémas normalisés, pour détecter les pièces non conformes aux spécifications de la commande.	Il faut savoir utiliser des appareils de mesure précis (pied à coulisse, palmer, jagues...). Il faut savoir lire un schéma ou un dessin industriel pour contrôler les tolérances. Il faut, au vu des résultats des contrôles, alerter éventuellement les utilisateurs.	Les contrôles ont une influence directe sur la qualité, le coût et les délais de certains travaux d'entretien, peuvent fournir les éléments pour négociation et préviennent les déclassements de matériels.	8	331
Effectuer le contrôle de documents administratifs complexes, entraînant des remboursements et ristournes importants, et le règlement de réclamations, et intervenir auprès des intéressés pour que les corrections soient réalisées.	Il faut savoir rédiger des comptes rendus simples et connaître les procédures administratives ou comptables. Le titulaire peut, dans certains cas, choisir les points de contrôle.	Ce travail constitue un contrôle de cohérence sur des informations fournies par divers services, et ses conséquences financières peuvent être importantes. Il entraîne des relations importantes avec les fournisseurs ou d'autres services.	8	332
Établir, à partir d'un ensemble de données chiffrées, des tableaux récapitulatifs	Il faut une bonne compréhension des mécanismes, des récapitulations et connaître	La synthèse est en général effectuée au niveau d'un établissement (usine	8	333

comportant des ventilations, des répartitions, des balances de contrôle, dans tous les domaines administratifs d'un établissement.	toutes les procédures administratives appliquées dans l'établissement.	ou siège). Elle peut entraîner des relations avec l'extérieur ou d'autres services.		
Établir, à la demande des tableaux récapitulatifs concernant des sujets spécifiques, souligner les écarts et les cas particuliers constatés.	Il faut connaître les procédures administratives ou comptables et être capable de rédiger un commentaire.	Il s'agit d'informations de gestion au niveau d'un établissement.	8	334
Suivre régulièrement pour la direction générale ou pour un département, les publications spécialisées pour en extraire les articles et références intéressant les affaires en cours ; rechercher sur des sujets précis la documentation demandée par les responsables.	Il faut une bonne connaissance des affaires en cours et être capable de rédiger ou d'exposer une demande sur des sujets concrets. Le titulaire a l'initiative des méthodes et moyens d'obtenir l'information souhaitée, éventuellement par des contacts à l'extérieur, et peut être conduit à suivre certains dossiers de façon autonome.	Ce travail influence celui des responsables. Il conduit le titulaire à prendre des contacts à tous les niveaux de l'entreprise.	9 a	335
Assurer les moyens nécessaires au travail du Laboratoire, en effectuant le réglage complet de certains appareils de mesure, la préparation de certaines solutions complexes, et la mise en place de méthodes nouvelles.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques de Laboratoire et de chimie des ciments pour définir les moyens d'exécution du travail et contrôler les résultats, à partir de méthodes laissées à l'initiative du titulaire, nécessitant une mise à jour fréquente de ses connaissances.	Ce travail permet, à travers les analyses qui seront réalisées ou les solutions complexes qui seront utilisées, de fournir des informations statistiques ou des mesures périodiques au niveau du laboratoire.	9 a	336
À partir d'un dossier de spécification, réaliser seul un programme visant à créer ou à modifier un état à partir d'un fichier existant. Opérer l'ensemble des contrôles nécessaires pour tester le programme (compilation, essais).	Il faut une formation spécialisée de programmation dans au moins un langage évolué et connaître les éléments de base du système d'exploitation pour réaliser les jeux d'essais visant à contrôler le travail. Le programme est réalisé avec autonomie.	Ce travail influence la production de l'atelier d'Informatique en qualité et en quantité et porte sur la mise en forme d'informations de gestion (stocks, paie...).	9 b	337
Participer à la préparation et au contrôle d'une synthèse des budgets d'un établissement (synthèse de prévision, critique de la cohérence).	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité ainsi que les moyens des contrôles de gestion tels que budgets, prix de revient, mesure des performances propres à l'établissement.	Il s'agit d'une synthèse d'informations de gestion en relation avec les autres services, au niveau de l'établissement.	9 b	338
Assurer les moyens nécessaires au travail d'une section du Laboratoire central, en effectuant le réglage complet de certains appareils de mesure, la préparation de certaines solutions complexes, et la mise en place de méthodes nouvelles.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques de la section du laboratoire dans laquelle travaille le titulaire, pour définir les moyens d'exécution du travail et contrôler les résultats à partir de méthodes laissées à son initiative et nécessitant une mise à jour fréquente de ses connaissances (ex. : chimie des ciments, physique-mécanique, thermique).	La bonne adaptation des moyens ou des méthodes influence le travail du Laboratoire central sur le plan de la qualité des résultats et des délais.	10 b	339
Participer à la préparation et au contrôle d'une synthèse générale au niveau d'une société (budgets, bilan) : synthèse des prévisions, critique de la cohérence.	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité, ainsi que les moyens de contrôle de gestion tels que budgets, prix de revient, mesures de performances, fiscalité... Il faut de plus être en mesure de modifier les procédures en fonction des besoins propres aux établissements ou à la société, certains dossiers doivent être suivis de façon autonome.	La mission implique le contrôle de cohérence d'informations fournies par plusieurs établissements.	10 b	340
Vérifier la cohérence des données fournies par le système de contrôle informatique, contrôler la validité des mesures effectuées par les systèmes experts et informer le contremaître des résultats avec rapport argumenté.	Il faut connaître le système de fabrication automatisé de façon approfondie : localisation des mesures, métrologie, technologie des capteurs et de la régulation, expérience des dysfonctionnements spécifiques. Il faut aussi être capable d'analyser une dérive dans les mesures et de rédiger un commentaire.	La mission influence de façon non permanente la qualité de conduite de la fabrication.	8 a	341
Participer aux mesures de rejets et représenter la fabrication pour les analyses officielles d'environnement.	Il faut une connaissance approfondie du process de fabrication afin d'établir une relation entre les analyses de rejets et les paramètres de fonctionnement.	La mission influence de façon non permanente la qualité de la fabrication et de l'environnement.	8 a	342

Effectuer sur demande des bilans de fonctionnement de la fabrication : bilans thermiques, aérauliques, massiques.	Il faut une connaissance approfondie des techniques de fabrication et être capable d'effectuer des calculs selon des modèles connus et de réaliser une synthèse sous forme de bilans périodiques de dysfonctionnements.	La mission influence directement mais de façon non permanente la qualité de fonctionnement de la fabrication.	9 a	343
Rédiger des rapports de visite suite à un diagnostic de pannes et proposer des adaptations de la procédure habituelle de maintenance avec enrichissement du système expert.	Il faut connaître les principes et possibilités du système expert afin de rédiger des rapports de visite suite à un diagnostic de maintenance, impliquant une évaluation de l'efficacité des modes opératoires. Le rapport de visite nécessite une interprétation des informations recueillies, de l'historique des données, de l'évolution du matériel et de la pertinence des modes opératoires définis.	La mission « rapport de visite » permet une évaluation du matériel et du système expert ; elle conduit à proposer des adaptations et des améliorations.	9 a	344
Constituer une base de données pour le marché des fournisseurs avec les référentiels prix-qualité-capacités-pérennité.	La connaissance des catégories d'achats et du panel des fournisseurs est nécessaire, ainsi que les règles de constitution d'un fichier des fournisseurs et les modalités d'évaluation économique. La mission suppose une autonomie de mise à jour, de contacts, de réalisation.	La mission a une influence sur l'efficacité du fonctionnement du service achats.	10 b	345
Assurer le reporting du fonctionnement du processus achats selon les procédures établies.	Il faut connaître le mécanisme des achats, les règles de fonctionnement, les critères de suivi ainsi que certains principes de comptabilisation et de regroupement informatique. La mission suppose une application rigoureuse du reporting avec une participation à l'évolution des règles de contrôle.	La mission a une influence sur la cohérence des informations fournies par les services, et influe sur la qualité du système de contrôle des achats.	10 b	346
Procéder à une rationalisation des commandes : regroupement, réduction, contrat annuel.	Il faut maîtriser les procédures d'achat et d'approvisionnement, connaître les règles de gestion en usage ainsi que les solutions standards, afin d'apprécier les possibilités de rationalisation. La mission implique une large autonomie et un sens de l'économie.	La mission influe sur la productivité et l'efficacité du service achats, ainsi que sur la qualité des relations avec les fournisseurs.	12 a	347
Rechercher des solutions avec les fournisseurs locaux afin de développer le tissu économique et permettre une bonne insertion de l'usine.	La connaissance de l'environnement économique et social, ainsi que la maîtrise des méthodes de gestion, sont nécessaires pour poser les problèmes puis négocier des solutions en fonction des directives.	La mission a une influence sur la productivité de l'usine ainsi que sur la qualité des relations avec les fournisseurs.	13 b	348
Effectuer des mesures physiques avec des appareils spécialisés (ultrasons, analyse vibratoire...) sur des matériels de production, interpréter les résultats à l'aide de logiciels spécifiques et sélectionner des modes opératoires préétablis.	Il faut connaître, outre le principe des mesures et les conditions d'utilisation des appareils et des logiciels, les modes de fonctionnement et les caractéristiques normales des matériels. Les modes opératoires sont définis, mais délicats. Il faut interpréter les résultats et faire des hypothèses sur l'état du matériel.	La mission permet de juger de l'état mécanique des matériels et de proposer la nature ainsi que l'urgence des interventions préventives nécessaires. Il faut également se mettre en sécurité.	6 a	349 (314)
Rédiger des rapports de visite, mettre à jour des fiches techniques, ou remplir des demandes d'intervention en utilisant et interprétant les informations mises à sa disposition par des outils d'assistance à la maintenance tels que MAO, DAO..., avec sélection des modes opératoires établis.	Il faut savoir rédiger des comptes rendus simples, faire quelques calculs et utiliser le terminal informatique afin de nourrir le système expert. Il faut respecter les procédures, fournir des informations exactes et claires qui seront utilisées par d'autres personnes, sélectionner les modes opératoires préétablis afin de remplir les demandes d'intervention et les soumettre au responsable de l'entretien.	La mission est utile pour la prise de décisions courantes d'intervention ou faire des statistiques et/ou études sur le comportement des matériels et des pièces d'usure.	7 a	350 (315)
Effectuer en alternance l'ensemble des mesures physiques, mécaniques, et des analyses chimiques sur l'ensemble du process de fabrication, vérifier la validité	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques du laboratoire et la chimie des ciments pour exécuter rigoureusement les procédures définies, contrôler et interpréter les résultats selon un système de causes	La mission a une influence sur la qualité de la production et sur la productivité.	7 a	351 (316)

des résultats, interpréter les causes d'écart.	connues. La mission exige également une connaissance technique dans les domaines du process : procédés, métrologie, technologie.			
Assurer les moyens nécessaires au fonctionnement courant du laboratoire, en effectuant l'entretien, le réglage et l'étalonnage de certains appareils de mesure physique et chimique.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques du laboratoire, la technologie des appareils, les principes de métrologie, les procédures définies pour l'entretien, le réglage et l'étalonnage des appareils courants de mesure. La mission implique une certaine autonomie.	La mission a une influence sur la fiabilité des mesures, la qualité et la productivité des fabrications.	7 a	352 (317)
Effectuer des inspections sur les installations ou participer à des expertises approfondies sur des équipements, rédiger des dossiers complets avec l'état des mesures effectuées (reporting technique ou assurance qualité).	Il faut une formation de technicien supérieur, complétée par des connaissances spécialisées dans les technologies en usage dans la cimenterie ; il faut être capable d'expertiser, de mesurer les paramètres de fonctionnement, d'établir un diagnostic pertinent et argumenté avec formulation des conclusions pour les études d'optimisation, de développement ou de conformité.	La mission influence directement, mais de façon ponctuelle, l'état général d'un équipement ou la conformité de fonctionnement des installations.	9 a	353
À partir des plans comptable et analytique usine, réaliser et valider les différentes imputations, vérifier la cohérence des éléments de la comptabilisation industrielle d'un établissement.	Connaissances techniques, informatiques et comptables nécessaires pour comprendre la nature des documents, pour interpréter ensuite la codification pertinente. Les règles et procédures sont définies.	Contrôle de cohérence des données fournies avec conséquences différées sur la gestion et les comptes. Les données de gestion doivent être fiables.	8	354
Préparer les réunions d'un chef de département ou d'un chef d'établissement, rechercher les éléments nécessaires à la bonne tenue de la réunion, rédiger des relevés de décision et établir le suivi des actions.	Il faut une bonne connaissance des projets en cours et du but des réunions ; la mission implique des capacités pour organiser, documenter, préparer des dossiers et rédiger un tableau de suivi.	La mission influence le travail des responsables concernés du département ou de l'établissement.	9	355
Préparer les réunions d'un chef de département ou d'un chef d'établissement, rechercher les éléments nécessaires à la bonne tenue de la réunion, rédiger des relevés de décision et suivre la mise en œuvre effective des actions.	Il faut une bonne connaissance des projets en cours et du but des réunions ; la mission implique des capacités pour organiser, documenter, préparer des dossiers, rédiger et contrôler la réalisation des engagements.	La mission influence le travail des responsables concernés du département ou de l'établissement.	10	356

Contacts

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Recevoir en établissement des visiteurs, ou se présenter à l'extérieur pour le compte de l'entreprise ; donner ou demander des indications sur la configuration des lieux ou l'utilisation des installations.	Il faut une expression orale courante pour des interlocuteurs variés ; les situations rencontrées sont courantes.	La mission influence la satisfaction des correspondants de l'entreprise.	1	401
Organiser les déplacements et les séjours du personnel ou des visiteurs.	Il faut utiliser couramment le téléphone, éventuellement le télex, connaître les habitudes de la société (hôtel, transports...) et parfois trouver des solutions inhabituelles à des situations inopinées.	La mission influence la satisfaction du personnel, des visiteurs, des correspondants.	2 a	402
Accueillir les visiteurs dans l'établissement et les mettre en relation avec l'interlocuteur demandé.	Il faut une expression orale correcte, un bon contact, la connaissance des lieux et des personnes demandées. Il faut savoir adapter son attitude à l'interlocuteur et trouver parfois des solutions inhabituelles à des situations inopinées.	Ce travail a une influence : – sur les délais d'attente des visiteurs ; – sur la qualité de l'accueil.	2 a	403
Répondre aux demandes d'information des transporteurs et des clients, concernant la situation de leurs camions, la disponibilité des produits ou le lieu et le mode de chargement.	Il faut utiliser couramment le téléphone, connaître le secteur expéditions et les clients habituels pour répondre à une demande simple et concrète (heures, qualités des livraisons, transports...).	Ce travail a une influence sur la satisfaction des clients et des transporteurs.	2 a	404

Accueillir et orienter les visiteurs dans un établissement administratif à effectif important.	Il faut une expression orale correcte, un bon contact, la connaissance des lieux et des personnes demandées. Il faut savoir adapter son attitude à l'interlocuteur et parfois trouver des solutions inhabituelles à des situations inopinées.	Ce travail a un effet sur l'image de la société au niveau le plus élevé.	3 b	405
Assurer, pour un ou plusieurs organismes ou fournisseurs, les relations administratives courantes : mises au point, compléments de dossiers, ordres de banque, etc.	Il faut connaître les règles de travail avec l'organisme en cause. La mission est assurée avec autonomie, dans le cadre de procédures définies.	La mission influence les relations avec l'environnement de l'entreprise pour le contrôle permanent du respect des règles contractuelles ou officielles.	5	406
Fournir au personnel les informations demandées sur la paie, leurs cas particuliers ou la réglementation sociale en vigueur.	Il faut savoir rechercher et appliquer les règles administratives internes et externes, leurs procédures d'application, correspondant aux demandes des interlocuteurs.	Il s'agit de la fourniture d'information au personnel sur des situations administratives individuelles.	5	407
Régler avec les fournisseurs ou les transporteurs les problèmes courants (délais, refus d'articles...) qui se posent dans un magasin d'usine.	Il faut connaître les règles de travail avec les fournisseurs et les transporteurs. La mission est menée avec autonomie dans le cadre de procédures définies.	La mission influence les relations avec les fournisseurs par le contrôle permanent du respect des règles contractuelles ou officielles et des procédures propres à l'entreprise.	5	408
Régler avec les clients ou les transporteurs les problèmes courants qui se posent au chargement (attentes, poids, palettes...).	Il faut connaître les règles de travail avec les clients et les transporteurs. La mission est menée avec autonomie dans le cadre de procédures définies.	La mission influence la qualité des rapports avec les clients et les transporteurs.	5	408 bis
Assister le personnel de l'établissement dans ses problèmes médicaux et sociaux simples posés par la pratique, soit par des explications concernant la situation administrative des intéressés, soit par des contacts externes pour éclairer les difficultés rencontrées.	Il faut un bon niveau de culture générale, des connaissances administratives approfondies pour choisir des méthodes qui permettent de comprendre et d'expliquer une situation particulière.	La mission a une action sur la qualité et l'efficacité des relations avec le personnel et l'environnement.	9 b	409
À partir des contrats commerciaux et des consignes particulières fournies par les services commerciaux, régler les problèmes d'application avec les clients d'une usine.	Outre une bonne expression orale, les capacités de contact, la connaissance et l'interprétation des contrats demandent une expérience déterminante. L'écart entre les consignes et les demandes de la clientèle oblige à négocier une solution dans des conditions quelquefois difficiles.	La mission influence les informations courantes de gestion commerciale au niveau de plusieurs établissements.	9 b	410
En vue d'obtenir les meilleures conditions possible, négocier à partir de spécifications techniques précises, la fourniture ou la livraison de produits en délais, quantités, coûts.	Il faut connaître les règles et les procédures d'achat ou de vente propres à la société. Il faut être capable de préparer le dossier de négociation, en regroupant les informations utiles et en faisant une synthèse pour le défendre devant son interlocuteur.	La mission influence : soit les informations courantes de gestion commerciale au niveau de plusieurs établissements, soit l'achat des fournitures courantes.	10 b	411
Conseiller le personnel pour résoudre des difficultés individuelles ou familiales.	Il faut une culture générale étendue, l'expérience des contacts et la connaissance des personnes pour suivre les dossiers et en comprendre les aspects humains.	La mission a une action sur la qualité et l'efficacité des relations avec le personnel et l'environnement.	11 a	412
Assurer les relations avec le service des mines.	Il faut un niveau de culture générale et la maîtrise technique suffisants pour argumenter et rédiger des rapports sur des problèmes complexes d'exploitation de carrière.	L'instruction du dossier, les conversations, conduisent le titulaire à formaliser les informations destinées aux Pouvoirs publics et influencent la qualité et l'efficacité des relations externes.	12 a	413
Dans le cadre de la législation sociale, des usages et moyens internes, résoudre les situations individuelles du personnel d'un établissement (retraites, logements, prêts, etc.).	Il faut connaître les règlements dans le domaine social, les règles particulières à l'entreprise et à l'établissement. La résolution de ces problèmes nécessite la capacité à intégrer les aspects humains. Outre de nombreuses contraintes administratives et économiques, les solutions proposées doivent tenir compte de situations individuelles complexes.	La mission influence la qualité et l'efficacité des relations avec le personnel et l'environnement.	13 a	414
Par des relations régulières avec l'environnement d'une usine (pouvoirs	Il faut un niveau de culture générale suffisant pour discuter de problèmes complexes et variés, et	La mission influence la qualité et l'efficacité des relations de	13 a	415

publics, associations, écoles...), rechercher les solutions aux problèmes que peut poser l'intégration de l'établissement dans la collectivité.	être capable de prendre en compte les contraintes administratives et économiques pour proposer des solutions pratiques.	l'établissement avec l'environnement.		
Gérer les demandes des services de l'usine.	Il faut un bon niveau de culture générale, ainsi qu'une connaissance approfondie du fonctionnement de l'entreprise. Il faut être capable de discerner le niveau d'importance et d'urgence de la demande, ainsi que d'argumenter la réponse de façon pertinente.	La mission influence la gestion des services et la sécurité de façon ponctuelle.	8 a	416
Communiquer les résultats des analyses à la salle centrale	Il faut connaître le fonctionnement de l'usine, les interlocuteurs, la signification des résultats communiqués et les conséquences opérationnelles.	La mission a une influence sur la qualité et la productivité des fabrications.	4	417 (404)

Études

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Proposer, à partir d'observations directes faites sur les installations, des améliorations de détail du processus, du matériel, de l'organisation.	Il faut des connaissances de base en mécanique, en électricité pour formuler des propositions. Il faut surtout bien connaître l'ensemble du processus de fabrication. Sur ces propositions, les nouvelles méthodes seront fixées par les techniciens responsables de l'installation.	Il s'agit d'actions ponctuelles d'amélioration portant sur une machine, un point du processus ou, éventuellement, sur un dispositif de sécurité, qui s'appuient sur des relations avec l'entretien, les études, le laboratoire.	7 a	501
À partir des observations faites sur le terrain des contrôles de validité des mesures automatiques, proposer au contremaître des améliorations ponctuelles argumentées.	Il faut des connaissances de base en mécanique, électricité, automatismes... pour formuler des propositions. Il faut surtout bien connaître le process de fabrication et le comportement des équipements.	Il s'agit d'actions ponctuelles d'amélioration portant sur un matériel ou un point du process.	7 a	501 bis (501)
Rechercher des informations dans les domaines juridiques ou fiscaux.	Il faut connaître les sources d'information en matière de législation et de jurisprudence (fiscal, social).	Il s'agit de l'étude de cas particulier déterminé : ce travail peut s'appuyer sur des relations avec d'autres services en usine ou au siège ou avec l'extérieur.	8	502
Rechercher et réaliser des améliorations ponctuelles du matériel dans le but de faciliter l'entretien.	De bonnes connaissances sont nécessaires dans les métiers de base de mécanique. Il faut une expérience vécue et approfondie de l'entretien.	Il s'agit de rechercher de meilleures conditions d'interventions (facilité, coût de l'entretien). Ce travail peut impliquer la recherche de fournisseurs, ou l'exploitation de leurs propositions.	9 b	503
Effectuer, d'après le programme établi par un responsable, les mesures physiques ou les analyses chimiques particulières nécessaires au traitement d'un problème concret, et fournir une présentation cohérente des résultats obtenus.	Il faut connaître les méthodes classiques d'analyse et de mesure dans une technique déterminée (chimie, thermique, etc.). Il convient de conduire ce travail avec une grande autonomie jusqu'au rapport final.	Il s'agit, dans tous les cas, de participer à l'amélioration de la productivité d'une machine, d'une installation, ou de la qualité du produit.	10 b	504
Participer à la mise au point d'appareillage et de nouvelles méthodes de mesures ou d'analyse.	Il faut maîtriser la technique (physique ou chimie des cimenteries) concernée pour apprécier les problèmes posés pour la mise au point, et assurer le montage en laboratoire de l'appareillage.	L'étude porte sur l'amélioration de la qualité du produit par action précise sur les installations ou les procédures de contrôle.	11 a	505
Participer à la mise au point d'installations de production, de procédés et de nouvelles méthodes de mesure ou d'analyse des performances du process de fabrication.	Pour apprécier les problèmes posés et contribuer à la mise au point des équipements et procédés. Il faut une connaissance des techniques en usage dans la cimenterie.	Les actions portent sur l'amélioration ponctuelle de performances ponctuelles du process.	11 a	505 bis
Étudier et réaliser des améliorations techniques des installations d'une usine, dans un domaine déterminé (électricité, métrologie, automatismes, implantations) à partir d'un cahier des charges précis sous le contrôle de son supérieur direct.	Il faut maîtriser la technique classique dans laquelle se situe le projet.	Il s'agit d'améliorer une machine, une installation, un processus. Peut faire appel à l'aide temporaire de quelques personnes. Cela peut nécessiter la recherche des fournisseurs ; mais l'achat	11 a	506

		proprement dit, lorsqu'il est important, échappe à la compétence du titulaire. Mise en cause de la sécurité, des règlements officiels.		
Effectuer, d'après les informations techniques fournies par un responsable, les études et calculs nécessaires aux traitements de problèmes concrets et rédiger une présentation cohérente des résultats obtenus.	Il faut la maîtrise d'une technique ou des connaissances suffisamment étendues pour traiter et discuter de problèmes techniques variés. Il convient de conduire le travail avec une grande autonomie jusqu'au rapport final.	La mission implique un contrôle de cohérence des informations fournies par les établissements et leur synthèse.	12a	507
Réaliser dans l'usine et dans sa technique, des études d'avant-projets d'implantations nouvelles (machines, installations, bâtiments).	Il faut dominer la technique dans laquelle se situe le projet et tenir compte des contraintes des autres techniques que le projet met en œuvre : mécanique, électricité, béton, charpente. Il faut de plus connaître les conditions de travail en cimenterie. La nouveauté de l'avant-projet entraîne une part d'innovation (techniques nouvelles) et la prise en compte de critères économiques.	Le travail influence la qualité des études techniques des implantations projetées. L'absence du contrôle de la cohérence des informations contenues dans l'avant-projet peut entraîner un coût excessif du projet.	13 a	508
Réaliser dans le domaine des procédés de fabrication des études d'avant-projet d'implantations en usine (machines, équipements, système de mesure des paramètres).	Il faut maîtriser la technique concernée par le projet tout en tenant compte des différentes contraintes : autres techniques, économiques, environnementales, humaines. La nouveauté de l'avant-projet entraîne une part d'innovation (techniques nouvelles).	Le travail influence la qualité des études techniques d'amélioration des performances du process ainsi que le coût du projet.	13 a	508 bis
Conduire et coordonner les études nécessaires à la mise en place des méthodes et procédures administratives nouvelles.	Il faut être capable de prendre, dans un cadre défini, des initiatives touchant des méthodes et techniques nouvelles, ce qui nécessite une connaissance approfondie du domaine dans lequel l'étude est effectuée.	La mission implique la coordination des activités d'un groupe de personnes.	13 a	509
À partir d'un dossier de spécifications, réaliser seul un ou plusieurs programmes dans le cadre d'une application de gestion pouvant nécessiter la modification de certains éléments du fichier, et réaliser l'ensemble des tests de contrôle et jeux d'essais.	Il faut connaître : – au moins le langage de programmation ; – l'organisation des programmes dans le système d'exploitation ; – les procédures internes du service, notamment pour la rédaction des dossiers. Il faut être capable de traiter seul des problèmes nouveaux, avec un souci de réaliser des programmes qui prennent en compte le coût d'exploitation.	Ce travail influence l'efficacité de la production de l'atelier d'informatique et vise à améliorer le fonctionnement par la qualité des programmes proposés. Ce travail vise à traiter des informations de gestion sous la forme la plus efficace pour les départements de la société.	13 b	510
Participer à l'élaboration d'un programme de recherche, en assurer l'exécution en interprétant les résultats dans un compte rendu, afin d'améliorer les performances d'un produit, d'un appareil ou d'un procédé.	Il faut être à même d'analyser le problème posé, de construire un programme de mesures, ce qui nécessite la maîtrise de la technique utilisée dans la section du laboratoire dans laquelle travaille le titulaire, ainsi que des connaissances complémentaires dans d'autres domaines (chimie des ciments, physique, mécanique, thermique) pour pouvoir traiter de problèmes nouveaux.	Ces études techniques permettent l'optimisation des conditions d'utilisation ou de fabrication du produit.	13 b	511
Étudier le fonctionnement technique d'un atelier de production en vue d'améliorer la qualité du produit, ou les conditions de fonctionnement.	Les problèmes traités demandent la maîtrise d'une technique de fabrication (broyage, cuisson) et la connaissance de l'ensemble du processus. Ils font en outre appel à des connaissances mécaniques ou électriques.	Il s'agit de réaliser des études techniques portant sur un atelier. La mission peut nécessiter l'aide de quelques personnes.	13 b	512
À partir d'un dossier d'analyse, écrire des programmes ou des modifications dans le cadre de l'automation d'un atelier.	Il faut connaître au moins : – l'ensemble du langage de programmation ; – l'organisation des programmes dans le système d'exploitation ; – les principes d'automation de l'atelier. Il faut être capable de traiter seul des problèmes nouveaux, avec un souci de réaliser	Ce travail influence l'efficacité de la production de l'usine et vise à en améliorer le fonctionnement par la qualité des programmes proposés.	13 b	513

	des programmes qui prennent en compte le coût de l'exploitation.			
Réaliser, dans le cadre d'un programme défini et suivi par un responsable, des études et recherches approfondies pour concevoir, à propos d'un problème concret et ponctuel, une machine ou une méthode nouvelle qui améliore la qualité ou la productivité.	Il faut être capable d'imaginer des solutions touchant des méthodes et techniques nouvelles, ce qui nécessite une connaissance approfondie des techniques dans lesquelles l'étude est effectuée.	Dans la plupart des cas, les études portent sur une machine, une méthode, un aspect du processus. Lorsqu'elles sont plus vastes, c'est le responsable du projet qui le partage entre les différents participants.	14	514
Réaliser dans le cadre d'un objectif national défini et piloté par un responsable, des études importantes de développement à propos d'un problème concret nécessitant une conception avec expérimentation pilote d'un équipement ou d'une méthode qui améliore les performances du process de fabrication.	Il faut une connaissance théorique approfondie ainsi qu'une grande expérience des techniques dans lesquelles l'étude est effectuée, y compris dans le domaine du transfert des connaissances acquises. Il faut aussi être capable d'imaginer de nouvelles solutions.	Les études portent sur un aspect ponctuel du process, mais sont susceptibles d'un transfert des solutions dans d'autres usines.	14	514 bis
Établir et proposer les plans annuels d'exploitation de carrière.	La mission nécessite la maîtrise de toutes les techniques utilisées en carrière et la prise en compte des contraintes administratives.	La mission influence l'efficacité de la production par l'élaboration d'un plan rationnel d'exploitation.	14	515
En liaison avec les utilisateurs et dans un domaine administratif, déterminer une application complète : dossiers d'analyses, programmes, contrôles et dossiers de procédure.	Il faut connaître les langages de programmation, l'organisation des programmes dans le système d'exploitation, les procédures internes du service. Il faut de bonnes connaissances dans le domaine de gestion concerné, permettant la prise en compte des problèmes techniques formulés par l'utilisateur. Les études sont conduites jusqu'à la mise en place et contrôlées par le titulaire qui doit prendre en compte les aspects, délais, et coûts.	Ce travail vise à améliorer le fonctionnement d'une chaîne de traitement, en vue de satisfaire un ensemble d'utilisateurs, influence l'efficacité de la production de l'atelier d'informatique et contribue à définir les procédures, les paramètres de gestion à suivre.	14	516
Réaliser, à partir d'un avant-projet, d'un cahier des charges, d'un dossier d'analyse, des études et recherches approfondies pour concevoir une installation, un processus, un programme nouveau qui améliore la qualité, la productivité, les conditions de travail.	Il faut actualiser en permanence les connaissances nécessaires au fonctionnement du service, en se tenant au courant des techniques nouvelles en vue de leur application pratique. L'étude menée avec autonomie met en œuvre des moyens (fournisseurs, aides) qui doivent être gérés et impliquent l'intégration des contraintes d'exploitation.	Ces études visent en général l'amélioration : du fonctionnement d'une part délimitée d'un établissement, d'un produit, d'un programme, à partir d'un avant-projet initial.	15 a	517
Conduire seul ou en animant une équipe, une recherche à partir d'un avant-projet, en vue d'améliorer la qualité ou la productivité. Ce travail est mené dans une complète autonomie depuis la bibliographie jusqu'au rapport de synthèse final.	Il faut actualiser en permanence ses connaissances nécessaires à la maîtrise du processus et à la chimie des ciments, en se tenant au courant des techniques nouvelles en vue de leur application pratique. L'étude menée avec autonomie fait appel à des moyens divers (bibliographie, fournisseurs, aides...) qui doivent être gérés et impliquent la prise en compte de contrainte de coûts.	Ces études visent en général l'amélioration : – du fonctionnement d'un aspect ; – d'un établissement ; – d'un produit ; – d'un programme, à partir d'un avant-projet.	15 a	518
En liaison avec les utilisateurs, réaliser seul ou en animant une équipe, à partir d'un avant-projet, des applications complètes – de l'analyse fonctionnelle à la mise en place – dans des domaines de gestion variés.	Il faut actualiser en permanence les techniques nécessaires à la conduite des projets, au niveau de l'informatique et de la gestion, en vue de leur application pratique. L'étude menée de façon autonome nécessite la prise en compte de l'ensemble des contraintes d'exploitation de l'informatique et des services utilisateurs.	Ce travail consiste à définir les procédures de traitement et les conséquences éventuelles sur l'organisation des secteurs concernés par l'application.	15 a	519
Étudier et proposer des améliorations importantes des procédures de l'entreprise dans un domaine administratif.	Il faut maîtriser le domaine administratif pour faire des propositions qui tiennent compte de tous les circuits (usines et siège) qui pourraient être modifiés.	La mission a une action sur les conditions d'exploitation dans un domaine administratif.	15 a	520
Étudier et proposer des améliorations importantes, des procédures administratives dans l'établissement	Il faut maîtriser les techniques administratives de l'usine.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	15 b	521

(stocks, pointages, approvisionnements...).				
Étudier, en relation avec les services de l'usine et les services informatiques du siège, le cahier des charges et la mise en place de procédés nouveaux de gestion.	Il faut maîtriser le domaine administratif, bien connaître les techniques de gestion et d'organisation ainsi que les aspects techniques propres aux autres services.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	17	522
Participer à l'amélioration des performances par l'étude et la mise au point de nouveaux systèmes mécaniques, par l'analyse des résultats de fonctionnement et par une contribution à la recherche des solutions.	Il faut des connaissances de base dans les technologies en usage pour la fabrication automatisée des ciments ; il faut également un savoir-faire dans l'analyse, l'interprétation des causes, la recherche de solutions et la présentation de résultats.	Cette mission s'exerce dans le cadre de groupes institués au niveau de l'usine pour l'amélioration des performances de la fabrication.	9 b	523
Étudier le marché des fournisseurs locaux, procéder aux analyses marketing, évaluer les capacités et segmenter les prestations.	La connaissance du marché, des méthodes marketing et de gestion est nécessaire pour analyser le potentiel des fournisseurs et structurer les prestations. La mission implique une certaine autonomie.	La mission a une influence sur la qualité, la cohérence des informations et l'efficacité du fonctionnement des achats.	12 a	524

Encadrement

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Distribuer et contrôler les travaux d'un petit groupe de personnes, dans une spécialité technique ou administrative.	Il faut une formation professionnelle de base et une expérience approfondie dans la spécialité du personnel encadré.	La répartition des tâches et le contrôle des résultats influencent la productivité du groupe, la sécurité de ses membres ou la qualité des travaux réalisés.	7 b	601
Diriger une équipe d'ouvriers non professionnels pour des opérations de nettoyage et de manutention. Les opérations ne portent pas sur les organes mécaniques et électriques.	Il s'agit d'un travail dans une spécialité qui suppose la bonne connaissance du chantier, de la spécialité et l'expérience des matériels pour, en particulier, organiser le travail, expliquer et faire appliquer les consignes générales en vigueur dans l'usine.	Avec une échéance de fin de travaux impérative, la répartition du travail et le contrôle des résultats influencent : – la productivité de l'équipe ; – les risques futurs d'arrêt de matériel ; – la sécurité des membres de l'équipe.	8	601 bis
Participer au processus de formation à la conduite par délégation, lors des phases d'apprentissage en salle.	Il faut une connaissance de base des techniques de conduite et une grande expérience des différentes situations ; il faut également être capable d'expliquer le fonctionnement ainsi que les modes opératoires.	Cette mission s'exerce dans le cadre d'un processus formalisé et influe sur le respect de la conformité des modes opératoires.	7 a	601 ter (601)
Encadrer une équipe d'entretien spécialisée dans un domaine bien délimité.	Il faut des connaissances mécaniques de base, et une bonne expérience du domaine confié.	Ce travail a une action hiérarchique directe sur quelques personnes et prend en compte leur sécurité. Il influence directement l'état général du matériel pour le domaine concerné.	8	602
Contrôler les résultats des travaux simples de mesure et d'analyse réalisés par les rondiers qualité et assurer leur formation sur le tas pour les nouveaux modes opératoires.	Il faut connaître l'ensemble des opérations classiques du laboratoire, les procédures de mesure-analyse, la technologie des appareils ainsi qu'une expérience des travaux de contrôle qualité assurés par les rondiers. La mission s'exerce de façon fonctionnelle.	Le contrôle et la formation influencent la qualité des travaux ainsi que la sécurité du personnel « rondier ».	7 a	602 bis (602)
Dans le cadre d'un programme journalier, et à partir d'objectifs précis, diriger les travaux d'une équipe de spécialités diverses.	Il faut des connaissances de base et une bonne pratique dans les spécialités de son secteur. Le personnel concerné travaille dans des spécialités diverses. Des décisions peuvent être prises en périodes d'isolement.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	9 b	603
À partir des consignes, superviser en salle centrale l'activité des opérateurs et coordonner celle des rondiers.	Il faut des connaissances de base et une bonne pratique dans les spécialités de la conduite en salle centrale, de la ronde, du dépannage. Des décisions peuvent être prises en période d'isolement.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	9 a	603 bis
Assurer en poste la sécurité générale dans l'usine : visites imprévues,	Il faut être capable de juger des mesures à prendre (simple argumentation ou	La mission est caractérisée par la surveillance directe du respect des	9 b	604

respect des règles de sécurité internes (en particulier consignation et condamnation des matériels) et externes.	demande d'assistance extérieure) dans le cadre de consignes précises, mais dans lesquelles tous les cas ne peuvent être prévus.	consignes et l'accueil de visiteurs.		
Assurer seul en poste la sécurité générale de l'usine selon les consignes et les procédures définies. Alerter le responsable du service d'astreinte en cas de nécessité.	Il faut être capable de juger des mesures à prendre (simple argumentation ou demande d'assistance extérieure) dans le cadre de consignes précises, mais dans lesquelles tous les cas ne peuvent être prévus.	La mission est caractérisée par la surveillance directe du respect des consignes et l'accueil de visiteurs.	9 b	604 bis
Faire assurer par le personnel placé sous ses ordres, le bon accueil des transporteurs (propreté des locaux, organisation des files d'attente, sécurité...) et assurer le respect du planning des livraisons.	Il faut connaître les spécialités du secteur. Il faut être capable d'une certaine initiative pour régler seul des litiges et faire respecter les règles administratives et les consignes de sécurité par les clients et les transporteurs.	La mission influence les relations avec les transporteurs et les clients. Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	10 b	605
Encadrer du personnel professionnel d'entretien (mécanique ou électrique), chargé de réaliser des interventions sur le matériel suivant un programme déterminé.	Il faut la maîtrise de la technique attachée aux métiers des personnes encadrées (électricité ou mécanique), acquise par d'importantes connaissances spécialisées sur le matériel de cimenterie s'ajoutant à un niveau de base équivalent à plusieurs CAP.	Par l'affectation rapide et convenable des travaux, par la fiabilité des contrôles effectués pendant et en fin d'interventions, le travail a une influence sur les délais et la qualité des interventions pour plusieurs ateliers, ainsi que sur le respect des consignes et le bon état des dispositifs de sécurité.	11 a	606
Coordonner l'ensemble des activités du personnel du laboratoire en préparant notamment les programmes hebdomadaires.	Le titulaire doit pouvoir maîtriser l'ensemble de la technique relative aux analyses réalisées par le personnel de laboratoire.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements.	11 a	607
Coordonner les activités du personnel d'une section administrative spécialisée dans une technique, en préparant notamment le programme hebdomadaire.	Il s'agit d'encadrer du personnel professionnel. Il faut maîtriser la technique qu'il met en œuvre.	La mission implique la distribution et le contrôle du travail pour un groupe de quelques personnes.	11 a	608
Diriger une équipe d'opérateurs salle centrale et d'ouvriers de fabrication pour réaliser le programme prévu.	Il faut maîtriser la technique de conduite centralisée du processus de fabrication du ciment, de la préparation du cru jusqu'au silotage des produits finis.	La mission est caractérisée par l'animation et le contrôle du travail et du respect des consignes pour un groupe de quelques personnes.	11 a	609
Assurer le remplacement du contremaître de façon instituée.	Il faut maîtriser la technique de conduite centralisée du processus de fabrication du ciment.	La mission concerne l'animation, le contrôle du travail et le respect des consignes de façon non permanente, pour un groupe de quelques personnes.	10 b	609 bis
Encadrer une équipe de quelques spécialistes, dans un domaine complexe, pour réaliser des études.	Outre la maîtrise du domaine technique concerné, il faut avoir la capacité de coordonner les travaux ; la prise en compte des demandes de services impliquant un élargissement des connaissances à leur domaine.	La mission implique la distribution et le contrôle du travail pour un groupe de quelques personnes.	12 a	610
À partir des programmes hebdomadaires ou mensuels, déterminer les équipes de travail en tenant compte des capacités et des objectifs de formation, et suivre l'évolution individuelle du personnel à travers le contrôle du travail.	Outre la maîtrise de la technique attachée aux métiers des personnes encadrées, il faut avoir la capacité de coordonner les équipes, d'assurer la liaison entre le plan de formation et les travaux à effectuer.	La mission est caractérisée par son influence sur l'amélioration des compétences, l'adaptation individuelle, la sécurité et les conditions de travail pour un ou plusieurs ateliers.	13 b	611
Coordonner l'ensemble des activités du personnel de laboratoire en préparant notamment les programmes hebdomadaires et en participant à sa gestion (formation – promotion).	Le titulaire doit pouvoir maîtriser l'ensemble de la technique relative aux analyses réalisées par le personnel de laboratoire, être capable d'assurer la liaison entre le plan de formation et le travail à effectuer.	Il s'agit de distribuer le travail au personnel, de vérifier la qualité des résultats obtenus, de veiller au respect des consignes de sécurité et d'éviter des infractions aux règlements. En outre, le travail influence l'amélioration des compétences et l'adaptation individuelle du personnel de laboratoire.	13 b	612

Animer les activités des équipes de production en fixant leurs objectifs et consignes (stocks, qualités, production) et en intervenant si nécessaire pour décider de la solution à appliquer en cas d'incident important.	Il faut le niveau technique et général nécessaire pour prendre en compte les contraintes des ateliers, en particulier en cas d'incident : discuter le problème, prendre et communiquer sa décision. Il s'agit surtout de traiter les cas nouveaux ou mal connus, en tenant compte des répercussions sur la productivité et les prix de revient.	Il faut adapter le niveau et la nature des instructions aux compétences du personnel concerné.	14	613
Encadrer du personnel chargé de réaliser des travaux variés dans plusieurs techniques administratives (ensemble du personnel administratif d'une usine, sections de siège).	Il faut maîtriser les techniques administratives, connaître les méthodes de gestion en vigueur, et avoir les capacités à animer un service.	La mission a une action sur les conditions d'exploitation de systèmes administratifs (méthodes, procédures...) et sur l'amélioration des compétences du personnel.	14	614
Élaborer et proposer le plan de formation du personnel administratif d'une usine.	Il faut maîtriser le domaine administratif et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les compétences, les progrès et les besoins du personnel pour faire le meilleur choix d'actions de formation dans le cadre des programmes possibles et du budget imparti.	La mission a une action sur l'adaptation et l'amélioration des compétences du personnel de bureau.	15 a	615
Élaborer et proposer le plan de formation du personnel de carrière, de manutention et d'expéditions d'une usine.	Il faut maîtriser le domaine manutention et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les compétences, les progrès et les besoins du personnel pour faire le meilleur choix d'actions de formation dans le cadre des programmes possibles et du budget imparti.	La mission a une action sur l'adaptation et l'amélioration des compétences du personnel de plusieurs ateliers.	15 a	616
Diriger toutes les activités du personnel d'un service important en agissant sur l'organisation du travail, la sécurité, et en intervenant dans l'application du plan de formation.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les résultats individuels pour prendre des décisions d'affectation, d'organisation du travail et de formation pour son service.	La mission a une action sur la gestion et l'amélioration des résultats d'un service important.	15 b	617
Élaborer et proposer le plan de formation du personnel de fabrication ou d'entretien d'une usine.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'apprécier les compétences, les progrès et les besoins du personnel pour faire le meilleur choix d'actions de formation dans le cadre des programmes possibles et du budget imparti.	La mission a une action sur la gestion et l'amélioration des résultats d'un service important.	16	618
Élaborer des propositions complètes à moyen terme d'améliorations importantes de l'organisation du service, et les réaliser après agrément.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et connaître les méthodes de gestion du personnel. Il faut être capable d'intégrer l'activité de son service dans l'ensemble des préoccupations de l'usine, et d'évaluer en termes d'utilité et de coûts les propositions faites ainsi que les conséquences qui en résulteront.	La mission est caractérisée par la responsabilité de la gestion du personnel et de l'amélioration des résultats au niveau d'un service important d'une usine.	17	619
Encadrer du personnel pour des travaux variés dans différentes techniques administratives : achats, approvisionnements, gestion des stocks.	Il faut maîtriser les techniques administratives, connaître les méthodes de gestion en vigueur. Il faut également une expérience dans l'animation d'équipes.	La mission a une influence sur les conditions d'exploitation du système de gestion du service achats – approvisionnement, ainsi que sur l'amélioration des compétences du personnel.	13a	620

Gestion technique

Description	Richesse	Importance	Niveau	Numéro
Assurer avec des aides l'ensemble du fonctionnement interne d'un magasin, tant	Des connaissances professionnelles sont utiles pour l'identification et le classement des	Ce travail a une influence : – sur la fourniture des articles	5	701

au point de vue matériel (entrée, rangement, sortie des articles) qu'au point de vue administratif (contrôles, pointages, inventaires, etc.).	articles. Il faut connaître l'organisation et l'agencement du magasin.	aux demandeurs, ce qui conditionne les délais d'exécution ; – sur la saisie d'information de gestion.		
Assurer le bon état général – entretien, ordre, propreté... – et l'utilisation adaptée des matériels et accessoires de manutention.	Il faut une formation professionnelle de base et une expérience des opérations de manutention, complétée par la connaissance de certaines opérations d'entretien (soudure, menuiserie...).	Ce travail a une action sur l'état général du matériel utilisé à la cour, et sur la sécurité du personnel.	6 a	701 bis
Préparer l'exécution d'un chantier de maçonnerie : approvisionnement des matériaux, vérification du matériel, planning des opérations...	Il faut des connaissances professionnelles dans plusieurs métiers (terrassement, maçonnerie, béton armé...) permettant une adaptation des méthodes de travail en fonction de l'ouvrage à réaliser et des conditions du chantier.	Ce travail influence le délai, le coût et la qualité de réalisation de l'ouvrage.	7 a	701 ter
Veiller au bon état général de la plus grande part des installations de production, en portant un diagnostic primaire sur l'état des organes en demandant l'intervention de l'entretien, ou en faisant effectuer des réglages et remises en état.	Il faut ajouter à une base professionnelle classique (CAP), la connaissance très approfondie des conditions de fonctionnement des installations de production, et les règles d'entretien qui s'y appliquent. Celles-ci sont en général bien définies. En cas de problème, c'est un responsable de l'entretien qui intervient.	Ce travail a une influence sur l'état général de la plus grande part du matériel de production. Il peut influencer la production en prévenant des arrêts intempestifs.	8	702
Assurer la maintenance et faire assurer les dépannages des matériels d'un atelier informatique, en liaison étroite avec les constructeurs.	À une formation de base de pupitreur, il faut ajouter des connaissances supplémentaires en programmation et en électronique, suffisantes pour faire le diagnostic initial, faire appel opportunément au constructeur et suivre ses interventions.	Ce travail a une influence directe sur l'état général des matériels, et sur les délais de production des traitements des informations de gestion.	9 a	703
Assister un ou plusieurs responsables d'un Service en effectuant le suivi et la tenue à jour des dossiers techniques, la mise en forme et le contrôle des textes et des rapports, les recherches, synthèses et mises en forme des renseignements techniques.	Il faut un bon niveau de culture générale pour rédiger et mettre en forme, et des connaissances dans la technique concernée suffisantes pour comprendre le contenu des dossiers.	Ce travail a une action sur l'élaboration des informations de gestion au niveau du service.	9 a	703 bis
Assister sur demande le responsable de fabrication pour la préparation ou la mise à jour des moyens de gestion : planning des équipes de fabrication, synoptiques, données de conduite.	Il faut une bonne culture générale pour rédiger, mettre en forme, argumenter, ainsi que des connaissances de base dans les techniques concernées pour comprendre le contenu des dossiers et la nature des problèmes.	La mission influence de façon non permanente la qualité des informations de gestion du service de fabrication.	9 b	703 ter
Assurer la maintenance de la base de données des performances du process, ainsi que des logiciels d'analyse, faire assurer les dépannages des matériels d'informatique technique.	Il faut une connaissance spécialisée de l'informatique avec une expérience du fonctionnement ainsi que de l'évaluation des indicateurs. La gestion des dossiers implique une interprétation des dérives.	Cette activité influence la fiabilité du système de gestion technique du process, en consignnant les performances selon la vitesse de réaction.	10	703 quater
Pour les articles courants, à partir des consommations et des objectifs de gestion, déclencher auprès des fournisseurs les réapprovisionnements en lançant éventuellement des appels d'offres en vue d'obtenir les meilleures conditions.	Il faut connaître les articles courants du stock, avec leurs qualités techniques, les fournisseurs et les utilisateurs. Il faut connaître les procédures administratives et comptables d'achat. Les situations rencontrées nécessitent d'adapter ses choix pour obtenir les meilleurs prix auprès des fournisseurs, en tenant compte des besoins exprimés par les utilisateurs.	Ce travail implique, pour les articles courants, une recherche de plusieurs fournisseurs.	9 b	704
En fonction des plannings de traitement et des moyens propres à sa disposition, assurer la saisie des données pour un atelier informatique.	La mission implique la connaissance des spécialités utilisées dans l'atelier. Le titulaire a toute initiative dans l'organisation du travail (planning des travaux, méthodes de classement ou de contrôle).	La mission influence la production de l'atelier de saisie en qualité et quantité. Les données de gestion fournies pour les traitements doivent être fiables.	9 b	705
Coordonner l'activité d'employés administratifs chargés de travaux différents.	La coordination des travaux nécessite de prendre des décisions dans l'application des règles de plusieurs métiers.	La mission implique la coordination des activités d'un groupe de personnes.	9 b	706
Participer à la préparation et au contrôle des budgets magasins et s'assurer ensuite par sondages inopinés ou à l'aide des situations comptables, de la concordance permanente	Il faut bien connaître l'emplacement des articles ainsi que leurs consommations pour pouvoir en faire le contrôle. Il faut maîtriser les procédures administratives, comptables et informatiques	Ce travail influence directement la qualité des informations de gestion du stock comptable de l'usine.	9 b	707

entre l'inventaire physique et comptable. Faire les redressements nécessaires et suivre le stock en valeur à l'aide du fichier comptable.	liées à la gestion des mouvements du stock pour pouvoir faire opérer les redressements nécessaires. La concordance entre l'état physique et l'état comptable nécessite des mesures à prendre rapidement pour atteindre le résultat recherché.			
À partir des plans de tir, définir les conditions d'exécution et faire réaliser les opérations d'abattage.	Il faut posséder le CPT, connaître la technologie du matériel, coordonner le minage et le chargement en respectant des règlements complexes (règles d'exploitation et règlements de sécurité).	Ce travail a une action directe sur le personnel de la carrière et sa sécurité.	9 b	708
Assurer le secrétariat d'un directeur général ou d'un chef de département en assurant les contacts avec les interlocuteurs de la direction, en fournissant rapidement les informations demandées sur le contenu des dossiers.	La mission nécessite une culture générale suffisante pour aborder des problèmes variés et s'adapter au contexte de l'entreprise au niveau le plus élevé.	La mission, en contact au niveau de la direction générale, implique l'utilisation d'informations confidentielles.	10 a	709
Préparer les travaux d'entretien courants en fixant les grandes lignes des modes opératoires, en s'assurant dans le cadre du programme hebdomadaire de l'existence des moyens d'exécution (matériels, outillages...) tout en faisant ressortir les éléments intervenant dans le coût des interventions.	Il est nécessaire de bien connaître la technique mécanique ou électrique et la technologie des matériels de cimenterie pour être capable de proposer des modes opératoires susceptibles de résoudre les problèmes courants de l'entretien.	De la précision des modes opératoires et de la mise à disposition des moyens, dépend le délai, la qualité et le coût des travaux d'entretien sur le matériel.	11 a	710
Par le suivi des fichiers machines, par les visites périodiques des installations et par l'analyse des informations fournies par les services techniques de l'usine, évaluer l'état du matériel, l'urgence et la nature des interventions à réaliser.	Il faut connaître la technique dans laquelle on travaille, et en particulier les moyens de contrôle dont on dispose, pour estimer l'urgence des interventions.	La mission influence l'état général du matériel, les délais et la qualité des interventions pour plusieurs ateliers par utilisation des moyens confiés.	11 a	711
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des sondages, garantir la fiabilité des informations comptables ou administratives traitées dans une « section ».	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité ainsi que les moyens de contrôle de la gestion (comptable et administrative). Il faut de plus être en mesure de modifier les procédures en place, en fonction de la rigueur attendue.	La mission a une influence sur la qualité des informations de gestion fournies et peut avoir quelques répercussions financières.	11 a	712
Par le suivi des mesures, des indications et des analyses systématiques, garantir la fiabilité des informations concernant le process.	Par le suivi des mesures, des indications et des analyses systématiques, garantir la fiabilité des informations concernant le process.	La mission a une influence sur la qualité et la fiabilité des informations de gestion. Elle a des répercussions économiques.	11 a	712 bis
Assurer les travaux courants d'entretien et de dépannage, par le suivi d'un ou plusieurs chantiers isolés et limités, réalisés à partir d'opérations ou de modes opératoires classiques (ex. : changement de tuyère, réparation d'un plan de grille de refroidisseur).	Il est nécessaire de connaître la technique mécanique ou électrique, la technologie des matériels de cimenterie et les modes opératoires adaptés aux interventions courantes.	De la qualité du travail dépend : – la fréquence des arrêts en fabrication ; – le délai et le coût des interventions sur le matériel.	11 a	713
À partir des objectifs de production fixés en quantité et en qualité, des relevés de mesures et des informations à sa disposition, modifier les conditions de marche de la fabrication, en régime normal et intervenir rapidement en cas d'incident dans le cadre des consignes reçues.	Il faut le niveau technique nécessaire pour prendre en compte les contraintes des ateliers et une grande expérience de l'ensemble.	Les décisions prises influencent la production, la qualité du produit et l'état général du matériel ; elles ont aussi une influence sur l'amélioration des conditions d'exploitation, au jour le jour, de l'usine.	11 b	714
Dans le cadre des réunions journalières de production et lors d'un remplacement du contremaître sur une période prolongée, participer à la gestion de la fabrication et prendre les dispositions pour la réalisation des objectifs.	Il faut le niveau technique nécessaire pour prendre en compte les contraintes et les problèmes de la fabrication, ainsi qu'une expérience de l'ensemble.	Les décisions prises lors des remplacements influencent la qualité du produit, l'état général du matériel et les conditions d'exploitation.	10 b	714 bis
À la demande et sur les sujets spécifiques (juridiques ou fiscaux), rechercher les	Il faut maîtriser la technique administrative que le sujet met en œuvre et être capable d'élaborer	Il s'agit d'élaboration de la synthèse d'informations	12 a	715

informations utiles, préparer un dossier complet et rédiger un commentaire de synthèse.	un programme de travail pour réaliser l'étude demandée. Les sujets traités demandent, outre la technique administrative, un élargissement des connaissances au domaine juridique ou fiscal.	provenant généralement de plusieurs établissements ou services.		
Préparer les réunions d'un directeur général ou d'un chef de département en constituant des dossiers spécifiques complets sur les sujets abordés, éventuellement, assister au travail et participer à la rédaction du compte rendu ou du rapport.	Il faut une culture générale qui permette d'aborder des problèmes variés. Il faut une connaissance de la structure et du contenu des dossiers ainsi que des principaux centres d'intérêt de la direction à laquelle on est attachée.	La mission, en contact permanent avec la direction générale, implique l'utilisation d'informations confidentielles. Il s'agit de l'élaboration d'informations au niveau d'un établissement ou d'une direction.	12 a	716
Préparer les réunions d'un ou plusieurs ingénieurs en constituant des dossiers spécifiques complets sur les sujets abordés ; éventuellement participer aux réflexions techniques et à la rédaction des rapports.	Il faut une formation technique qui permette d'aborder des problèmes variés.	Il s'agit de l'élaboration d'informations techniques au niveau d'un établissement.	12 a	717
En relation avec la clientèle et le service commercial, déterminer le programme de livraison en fonction des besoins de la clientèle et des objectifs fixés.	Il faut être capable de faire des rapports construits et de fournir des explications sur des sujets concrets. Il faut une grande expérience pour connaître les services commerciaux, les usines, les clients, les procédures et être capable de prendre en compte les contraintes de chacune des personnes concernées.	La mission est caractérisée par l'élaboration d'informations de gestion au niveau d'un établissement et leur synthèse, et implique le contrôle d'informations fournies par plusieurs établissements et services avec des conséquences financières possibles.	12 a	718
À partir d'une étude technique réalisée avec les utilisateurs, déclencher auprès des fournisseurs des appels d'offres d'achat pour certains articles spécifiques, pour être en mesure d'obtenir à travers une négociation le meilleur prix pour la qualité technique souhaitée.	Il faut connaître les procédures administratives et comptables d'achat. Les études nécessitent des connaissances en dessin et en technologie, pour constituer un dossier complet permettant de mener seul une négociation technique et commerciale. Il faut également connaître et tenir à jour les dossiers techniques fournisseurs.	Ce travail implique une recherche de plusieurs fournisseurs. Ce travail influence les délais de livraison, et le coût par la qualité des études techniques.	12 a	719
À partir d'une étude technique concernant le process ou l'environnement, rédiger une spécification technique en vue d'une consultation de fournisseurs pour des services, des logiciels ou des équipements afin d'être en mesure d'obtenir à travers une négociation menée en collaboration avec le service achats, le meilleur prix pour la prestation souhaitée.	Les études nécessitent une maîtrise des technologies en usage dans le pilotage du process afin de bien spécifier le besoin et de nuancer une négociation technique et économique selon les procédures administratives.	Ce travail implique une recherche d'amélioration des prestations ou fournitures. Il influence la compétitivité pour la qualité des études techniques.	12 a	719 bis
En relation avec les services commerciaux, la clientèle, les services de l'usine, assurer la programmation des expéditions, la réalisation des plannings et la fourniture d'éléments corrects pour la facturation.	Il faut être capable de faire des rapports construits et de fournir des explications sur des sujets concrets. Il faut une grande expérience pour connaître les services commerciaux, l'usine, les clients, les procédures et être capable de prendre en compte les contraintes de chacune des personnes concernées.	La mission est caractérisée par l'élaboration d'informations de gestion au niveau d'un établissement et leur synthèse, et implique le contrôle d'informations fournies par plusieurs établissements et services avec des conséquences financières possibles.	12 a	720
Établir le bilan périodique des activités d'un service et fournir à partir de là les éléments quantitatifs qui serviront de base au programme et au budget annuels.	Il faut être capable de rédiger un rapport et de faire des propositions qui reposent sur la connaissance de toutes les activités du secteur. Les considérations administratives et économiques doivent être prises en compte.	Ce travail fournit des informations de gestion, au niveau d'un établissement. Il conduit à déterminer les paramètres du budget de l'année à venir.	12 a	721
Établir le bilan périodique des performances du process et fournir les éléments qui serviront de base à la planification ainsi qu'à la budgétisation.	Ce bilan, sous forme de rapport rédigé, représente une synthèse qualifiée des audits-expertises-analyses effectuées, constitue aussi une proposition argumentée en fonction des objectifs visés et des résultats obtenus.	Ce travail fournit des informations de gestion ainsi qu'une interprétation des résultats suivie de recommandation.	12 a	721 bis

		Il conduit à une préparation des programmes et budgets.		
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des mesures ou analyses faites à la demande ou de son propre chef, garantir la qualité des produits finis et intermédiaires.	Il faut maîtriser la technique d'analyses physiques et chimiques cimentière.	Cette mission influence, par utilisation rationnelle des moyens du laboratoire, la qualité et le coût de la production et l'amélioration des conditions de fonctionnement de l'usine.	12 b	722
À partir de l'état des stocks, des statistiques de consommations ou d'un besoin immédiat, définir éventuellement des spécifications techniques, rechercher le fournisseur adapté, fixer les quantités à approvisionner et/ou les paramètres de gestion des stocks.	Il faut maîtriser les aspects variés de l'ensemble des besoins techniques du secteur.	La mission influence la définition des grandeurs à suivre dans le domaine de la gestion des stocks, les achats pour des matières premières importantes ou des pièces ou matériel d'usage courant.	12 b	723
À partir des objectifs de production fixés en quantité et en qualité, conduire la production depuis une salle centralisée et en assurer le fonctionnement optimum (fixation des conditions de marche en régime normal, interventions en cas d'aléas, surveillance du matériel...).	Il faut maîtriser la technique de conduite centralisée du processus de fabrication du ciment, de la préparation du cru au silotage du produit fini.	Les décisions prises influencent la production, la qualité du produit et l'état général du matériel, elles ont aussi une influence sur l'amélioration des conditions d'exploitation, au jour le jour, de l'usine.	12 b	724
En relation avec les services de programmation et en fonction d'échéances impératives (paye, facturation), préparer et réaliser les programmes d'exploitation d'un atelier informatique.	Il faut maîtriser la technique informatique, et avoir élargi ses connaissances au niveau des systèmes administratifs (comptabilité, gestion matières et personnel) pour la prise en compte de leurs contraintes.	Ce travail influence directement la productivité (délai, qualité, coût) des moyens techniques confiés, par la recherche d'améliorations des conditions de fonctionnement de l'atelier.	13 b	725
Assurer les travaux complexes et exceptionnels d'entretien et de dépannage, et l'organisation et le suivi de plusieurs chantiers nécessitant, en l'absence de modes opératoires définis et du fait de leur indépendance, une bonne coordination (ex. : grand arrêt de four).	Il est nécessaire d'avoir la maîtrise de la technique mécanique ou électrique, d'avoir une connaissance approfondie des matériels de cimenterie, nécessitant un élargissement des connaissances au domaine de la fabrication pour pouvoir prendre en compte les impératifs techniques et économiques de la production.	Ce travail a une influence directe sur l'efficacité de l'entretien, en délai, qualité et coût, par la coordination et les méthodes d'intervention proposées. Ce travail peut conduire à rechercher les fournisseurs (manutention par exemple).	13 b	726
Assurer pour une usine la coordination des livraisons de produits finis (programmation au mois, travaux administratifs, manutentions) en relation avec la fabrication.	Les connaissances générales et l'expérience permettent la gestion quotidienne des stocks, l'optimisation des programmes, l'argumentation auprès des responsables de fabrication, des transporteurs, et l'adaptation aux situations particulières.	La mission influence l'efficacité de la production par élaboration de programmes rationnels et leur application.	13 b	727
Dans le cadre des travaux d'entretien exceptionnels, assurer l'ensemble de la préparation du travail en veillant à tenir à disposition l'ensemble des moyens d'exécution, afin de proposer une programmation qui tienne compte à la fois des urgences, du programme annuel d'Entretien et des contraintes de la Production.	Il est nécessaire d'avoir la maîtrise de la technique mécanique ou électrique, d'avoir une connaissance approfondie des matériels de cimenterie, nécessitant un élargissement au domaine de la fabrication pour pouvoir prendre en compte les impératifs techniques et économiques de la Production.	Ce travail a une influence directe sur l'efficacité de l'entretien en délai, qualité et coût. La disponibilité des différents moyens peut conduire à rechercher des fournisseurs (matériels divers par exemple).	13 b	728
Établir en carrière, les plans de tir selon les objectifs de la production et les qualités des sols.	Il faut avoir des connaissances sur la mécanique des sols, la géologie des carrières et la préparation du cru en cimenterie. Il faut aussi connaître la technique d'exploitation des carrières et l'utilisation des explosifs.	La mission influence l'efficacité de la production en carrière sous tous ses aspects.	13 b	729
Préparer les éléments du programme d'un secteur important de la production qui ont des répercussions sur l'ensemble de l'usine	Il faut faire des propositions qui reposent sur la connaissance de toutes les activités des ateliers et des données administratives et économiques. Il faut être capable en outre de construire des programmes coordonnés avec les autres services techniques de l'usine.	Il s'agit, à travers le programme, d'une action permanente d'amélioration influençant l'efficacité de la production.	14	730
Assurer en permanence la gestion technique du système d'exploitation informatique à	Il faut : – les connaissances de base de l'informatique	Ce travail contribue à optimiser l'utilisation et le coût de l'atelier	14	731

partir d'études et/ou en suivant les améliorations apportées par le constructeur (action sur les méthodes d'accès, la gestion des ressources, les partitions, le software).	et surtout une connaissance approfondie du système exploité afin de le gérer au mieux et pouvoir suivre et adapter les améliorations apportées par le constructeur ; – être capable d'établir les dossiers d'instruction destinés aux équipes d'analyse, de programmation et d'exploitation ; – intégrer les contraintes de coût dans le cadre des objectifs de l'atelier informatique.	informatique par l'amélioration de ses conditions de fonctionnement.		
Élaborer et proposer au directeur de l'usine ou à son représentant la programmation et les budgets annuels des activités de carrière, de manutention et d'expéditions d'une usine ; en analyser périodiquement les résultats et prendre les décisions propres à améliorer les performances.	La mission nécessite la maîtrise du domaine manutention et de bonnes connaissances des méthodes de gestion en vigueur. Il faut être capable d'analyser des résultats et de décider des mesures correctrices.	La mission influence l'efficacité des secteurs carrière, cour, expéditions, par l'élaboration et le suivi de programmes et budgets rationnels.	15 a	732
Afin de garantir la qualité des produits finis et intermédiaires à partir des suivis et des contrôles opérés par le laboratoire, créer ou modifier à son initiative les contrôles de production pour répondre aux objectifs quantitatifs, qualitatifs et de coûts de l'usine.	La responsabilité globale de la « qualité » de l'usine nécessite la maîtrise de problèmes à caractère scientifique (statistiques et probabilités), avec une grande autonomie et la prise en compte de l'ensemble des contraintes d'exploitation.	Ce travail influence l'efficacité de la production en qualité pour l'ensemble des ateliers de l'usine. Il influence l'adaptation du personnel du Laboratoire, par l'introduction de certains types de contrôles à caractère provisoire ou permanent.	15 a	733
Coordonner et programmer l'entretien d'une usine pour : – assurer les travaux au moindre coût possible ; – permettre, par l'élaboration des relevés d'activité, le suivi du budget et la préparation des budgets ultérieurs.	Il faut maîtriser les techniques propres au Service, faire la synthèse de toutes ses activités et pratiquer les systèmes de gestion de l'établissement.	La mission est caractérisée par la responsabilité du bon état du matériel d'une usine dont l'entretien influence l'efficacité et la productivité.	15 b	734
En liaison avec les services informatiques du siège, résoudre les problèmes courants d'application des procédures informatiques et de maintenance du système de gestion.	Il faut la maîtrise des techniques propres au service administratif et la connaissance de base des méthodes de gestion en vigueur.	La mission influence la gestion de l'établissement sous tous ses aspects.	15 b	735
Assurer le fonctionnement régulier de tous les circuits d'information dans plusieurs techniques administratives afin d'élaborer avec exactitude l'ensemble des éléments de gestion en respectant les procédures et les délais.	Il faut maîtriser les techniques administratives utilisées, avoir la pratique des systèmes de gestion et opérer la synthèse de toutes les activités.	La mission est caractérisée par son influence sur la gestion de l'ensemble de l'établissement (usine ou siège).	15 b	736
Coordonner et programmer la production d'une usine pour : – assurer la fabrication au moindre coût possible ; – permettre, par l'élaboration des relevés d'activité, le suivi du budget et la préparation des budgets ultérieurs.	Il faut maîtriser les techniques propres au service, faire la synthèse de toutes ses activités et pratiquer les systèmes de gestion de l'établissement.	La mission est caractérisée par la responsabilité de la production d'une usine. La bonne coordination et la surveillance générale du matériel influence l'efficacité de l'entretien.	15 b	737
Coordonner l'élaboration des différents budgets d'une usine, et en assurer une consolidation cohérente pour l'ensemble de l'établissement.	Il faut maîtriser le domaine administratif, bien connaître les méthodes de gestion et l'organisation de l'établissement et être capable de prendre les mesures propres à atteindre l'objectif fixé dans les délais.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	738
Assister la direction de l'usine sur tous les problèmes touchant à la pratique et à la législation dans les domaines administratif et social.	Il faut maîtriser le domaine administratif d'une usine pour prendre en charge des dossiers complets sur ces problèmes et proposer des solutions qui tiennent compte de l'évolution de la jurisprudence, des contraintes administratives et économiques.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	739
Élaborer et proposer au directeur de l'usine, ou à son représentant, les objectifs et le budget annuel des activités de fabrication, en tenant compte des investissements nouveaux ou des projets de réorganisation.	La maîtrise des techniques de fabrication doit être suffisante pour apprécier l'évolution prévisible des conditions de production et les formaliser dans le cadre budgétaire. Il faut	La mission a une action sur les résultats et les progrès d'un service important.	16	740

	connaître les méthodes de gestion en vigueur dans l'établissement.			
Périodiquement, analyser les résultats de gestion (activités, coûts, consommations...) de la fabrication ou de l'entretien, et prendre les mesures susceptibles d'améliorer les performances.	La connaissance des problèmes techniques et économiques du service permet de comprendre et d'expliquer les écarts ou dérives et de trouver et appliquer les solutions possibles pour réduire ces écarts en tenant compte des aspects humains.	La mission est caractérisée par la responsabilité de la gestion et de l'amélioration des résultats d'un service important.	16	741
Élaborer et proposer au directeur de l'usine ou à son représentant, les objectifs et le budget annuel des activités d'entretien (électrique ou mécanique) en tenant compte des investissements nouveaux ou des projets de réorganisation.	La maîtrise des techniques d'entretien doit être suffisante pour apprécier l'évolution prévisible de l'état du matériel et de l'organisation du service, et les formaliser dans le cadre budgétaire. Il faut connaître les méthodes de gestion en vigueur dans l'établissement.	La mission a une action sur les résultats et les progrès d'un service important.	16	742
Assurer dans l'établissement la mise en place de toutes les procédures nouvelles préconisées par les services administratif et informatique du Siège, résoudre tous les problèmes d'application.	Il faut maîtriser le domaine administratif pour prendre en charge l'ensemble des opérations au niveau de l'établissement.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	743
En relation avec les services contentieux du siège et la direction de l'usine, régler les litiges courants traités au niveau de l'établissement.	Il faut maîtriser le domaine administratif, pour prendre en charge des dossiers complets sur ces problèmes et les résoudre en tenant compte de l'évolution de la législation et de la jurisprudence, des contraintes administratives et économiques.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	16	744
Élaborer des propositions complètes, à moyen terme, d'améliorations importantes de la production ou de l'entretien d'une usine puis participer à leur mise en place et optimiser leurs conditions de fonctionnement.	Il faut maîtriser les techniques propres au service et les méthodes de gestion en vigueur. Il faut être capable d'intégrer les activités de son service dans l'ensemble des préoccupations de l'usine, d'évaluer en termes d'utilité et de coût les propositions faites, ainsi que les conséquences qui en résultent au niveau des budgets.	La mission est caractérisée par son action sur les résultats et les progrès d'un service important.	17	745
Préparer et argumenter les dossiers concernant les commissions sociales d'un établissement, (CHSCT, CE, représentations du personnel...).	Il faut maîtriser le domaine administratif pour prendre en charge les dossiers et proposer des solutions qui tiennent compte de l'évolution de la jurisprudence, des contraintes administratives et économiques. La diversité des questions abordées nécessite de connaître les autres domaines de l'usine.	La mission a une influence sur la gestion de l'ensemble du personnel de l'usine.	17	746
Assister la direction et les services d'une usine dans le domaine de la gestion prévisionnelle du personnel (répartition des effectifs par rapport aux besoins, formation, affectations, embauches...).	Il faut maîtriser le domaine administratif et bien connaître les techniques de gestion du personnel ainsi que les aspects techniques propres aux autres services.	La mission influence la gestion de l'ensemble du personnel de l'établissement.	17	747
Assister la direction et les chefs de service d'un établissement dans l'analyse des résultats de gestion et le contrôle de rentabilité des investissements, dans la recherche des causes d'écart, permettant le choix d'actions correctrices.	Il faut maîtriser le domaine administratif, bien connaître les méthodes de gestion en vigueur et les aspects techniques des autres services.	La mission influence la gestion de l'ensemble de l'établissement.	17	748
Établir et proposer un plan de développement du marché des fournisseurs : assurance-qualité, élargissement du panel, amélioration de la compétitivité.	La maîtrise des méthodes de gestion et l'expérience de la compétitivité sont nécessaires pour poser un diagnostic, évaluer la solidité des fournisseurs, construire un plan de développement de la qualité, de la productivité, de la flexibilité.	La mission a une influence sur la compétitivité de l'usine.	14	749
Établir un diagnostic de fonctionnement du processus achats-approvisionnement-gestion des stocks, proposer et animer un programme de rationalisation.	La maîtrise des techniques administratives et des méthodes de gestion est nécessaire pour mesurer, apprécier et interpréter les dysfonctionnements ainsi que les potentiels du service. Il faut également connaître les techniques de	La mission a une influence sur l'efficacité du fonctionnement du service, la qualité des fournitures et prestations externes, ainsi que sur la productivité.	14	750

	réorganisation et concevoir des solutions selon les méthodes en vigueur.			
À partir d'un programme d'analyse défini, réaliser les différentes opérations de paramétrage, mesure et réglage, en vue de définir les règles d'utilisation et de maintenance d'un nouvel appareil de mesure ou logiciel d'analyse.	Il faut connaître la technologie des appareils ou logiciels concernés, ainsi que l'ensemble des opérations d'étalonnage, de réglage et d'utilisation. La mission implique une maîtrise technique afin d'adapter la programmation selon les paramètres choisis et de définir des procédures spécifiques.	Le travail influence le contrôle et la gestion des performances de l'ensemble des installations de l'usine.	11 a	751
Réaliser des spécifications techniques pour des travaux d'amélioration ou de rénovation d'installations, rechercher les fournisseurs adaptés, constituer des dossiers techniques et superviser la réalisation.	Il faut connaître les bases techniques, administratives et économiques pour la constitution des spécifications d'une fourniture, d'un dossier de négociation avec les fournisseurs et d'un contrat de réalisation.	La mission influe sur la qualité et le coût des projets en usine.	11 a	752
Participer à la planification des projets selon le plan pluriannuel ; constituer des avant-projets sommaires pour consultation, évaluation et budgétisation.	Il faut connaître les bases et procédures de planification des projets, être capable de spécifier techniquement un besoin et de rédiger une synthèse sur l'opportunité et la faisabilité après consultation	Ce travail fournit des informations de gestion au niveau de l'usine et conduit à déterminer les priorités du plan pluriannuel.	12 a	753
Selon les objectifs et échéances fixés, conduire des programmes de comptabilisation pour la gestion centralisée de comptes (fournisseurs, clients...) en utilisant les moyens informatiques à disposition : contrôles, saisies, comptabilisation, suivi des mouvements, reporting, traitements d'anomalies.	La mission implique la connaissance des spécificités du service : règles et procédures comptables, codification, modules informatiques, obligations légales et consignes ; le titulaire a toute initiative dans l'organisation du travail	La mission influence la production administrative pour le paiement ou l'encaissement sur le plan volume et qualité.	9	754
Par des contrôles systématiques et des vérifications à la source, contribuer à la fiabilité des informations comptables traitées dans une section (fournisseurs, clients...)	Il faut connaître les mécanismes de la comptabilité spécifique de la section ainsi que les moyens mis en œuvre pour le contrôle administratif du processus, comportant des tâches manuelles et informatiques.	La mission a une influence sur la qualité des informations de gestion avec quelques répercussions financières.	8	755
Selon les consignes établies par le responsable administratif d'usine, dans le respect des procédures, assurer la conduite du processus informatisé de comptabilité industrielle : vérification et saisie des données d'activité de production, exploitation des tableaux d'analyse de gestion.	La mission exige un respect des procédures informatiques, des techniques comptables et de contrôle de gestion. La conduite laisse place à l'initiative dans l'organisation du travail (planning des vérifications...). Le contexte suppose une capacité d'adaptation aux modifications de procédures.	La forme des synthèses de gestion est définie, il s'agit de contrôles avant et après traitements pour garantir la qualité des résultats comptables ainsi que des informations de gestion.	9	756
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des sondages réalisés à la demande ou sur initiative propre, assurer en usine la qualité et la fiabilité du processus de comptabilisation industrielle conçu à partir d'un système informatique de gestion intégrée.	Il faut maîtriser la comptabilité industrielle et connaître les relations avec la comptabilité générale. Le système informatique intégré suppose la connaissance et une grande expérience d'utilisation.	La mission influence la qualité des informations de gestion.	10	757
Par le suivi des contrôles systématiques et éventuellement par des sondages réalisés à la demande ou sur initiative propre, garantir en usine la qualité et la fiabilité du processus de comptabilisation industrielle conçu à partir d'un système informatique de gestion intégrée.	Il faut maîtriser la comptabilité industrielle ainsi que les processus du contrôle de gestion. Le système informatique intégré suppose une compréhension générale du fonctionnement de l'usine. La mission suppose une capacité de résolution des problèmes courants de fiabilisation de données.	La mission influence sur la qualité des informations de gestion et peut avoir quelques répercussions financières.	11	758
À partir des objectifs de traitement des données industrielles, conduire de façon autonome le processus de comptabilisation dans le cadre de modules informatiques et en assurer le bon fonctionnement.	Il faut maîtriser la technique de conduite d'un processus intégré dans lequel le comptable usine doit prendre en compte les contraintes des services en amont.	L'impact informatique de gestion intégrée est majeur ; la maîtrise du processus de comptabilisation a des conséquences sur la qualité et le volume des informations de gestion.	11	759
Par un suivi régulier des indicateurs des services de l'établissement,	Outre la parfaite maîtrise des processus de comptabilisation et de budgétisation, il faut être	L'impact du contrôle budgétaire et de l'analyse de gestion est	11	760

– produire des synthèses de gestion pour les services ; – assister les responsables dans l'interprétation des données ; – participer à l'interface avec le contrôle de gestion ; – participer à la recherche de solutions pour l'amélioration durable des systèmes d'information.	en mesure de comprendre et d'analyser les relations causes techniques – effets économiques dans les services.	majeur. La mission influence la réactivité des services et la performance de l'établissement.		
À partir des objectifs de traitement des données industrielles, conduire de façon autonome le processus de comptabilisation dans le cadre de modules informatiques, en assurer le fonctionnement optimum en usine et participer au développement des applications de gestion.	Il faut maîtriser la technique de conduite d'un processus intégré dans lequel le comptable usine doit prendre en compte les contraintes des services en amont ainsi que les exigences du siège. La mission suppose aussi une capacité d'étude et d'expérimentation de nouvelles applications pouvant remettre en cause certaines procédures.	La mission influence la qualité et le volume des informations de gestion. Il s'agit également de l'élaboration d'informations pour la gestion d'un établissement.	12	761
Par une veille régulière de l'environnement local d'un établissement (pouvoirs publics, associations, écoles...), informer son responsable de tout événement susceptible d'influencer la qualité d'intégration de l'établissement dans son environnement.	Il faut connaître les structures sociales, politiques et associatives locales ainsi que les processus d'animation et de décision. La mission implique des qualités relationnelles spécifiques et une faculté de compréhension pour la détection des facteurs d'évolution.	La mission influence la qualité des informations recueillies à l'extérieur ainsi que la qualité d'insertion de l'établissement dans son environnement de proximité.	9	762
Par une veille régulière de l'environnement local d'un établissement (collectivités et pouvoirs publics, associations, écoles, presse...), préparer et proposer à la direction des mesures concrètes en vue d'améliorer la qualité d'intégration de l'établissement dans son environnement.	Outre la connaissance des structures locales ainsi que des processus d'animation et des décisions sur le plan politique, social ou associatif, la mission implique une faculté de compréhension des facteurs d'évolution et d'élaboration de modalités préventives ou palliatives.	La mission influence les relations et la qualité d'insertion de l'établissement dans son environnement de proximité.	11	763

ART. 3.1

Les différents niveaux auxquels peuvent accéder, d'une part, les dessinateurs, et d'autre part, certains emplois de laboratoire, ainsi que les connaissances requises aux différents niveaux et les modalités de contrôle d'acquisition de ces connaissances, font l'objet des documents dits :

- charte de promotion des dessinateurs ;
- charte de promotion pour certains emplois de laboratoire.

ART. 3.2

Les emplois ETDAM sont des emplois qui requièrent de leurs titulaires :

- d'une part la connaissance des exigences des fonctions autres que les leurs ;
- d'autre part un souci constant d'améliorer leurs propres connaissances pour suivre l'évolution des méthodes et des techniques.

De ce fait, il apparaît qu'un ETDAM doit mieux remplir ses fonctions lorsqu'il a acquis une certaine ancienneté dans le poste qui lui est confié.

En conséquence, il est admis que les ETDAM étant restés plus de 10 ans dans un ou plusieurs emplois de même niveau hiérarchique visés à l'article 1er ci-dessus recevront une rémunération au moins égale au coefficient de base de cet emploi majoré de 10 %. Toutefois, cette majoration sera soumise à l'approbation du directeur (usine ou service) qui pourra éventuellement suspendre son application. Mais, dans ce cas, l'intéressé en sera avisé et recevra de son directeur des explications sur les causes ayant motivé cette décision.

Au cas où l'emploi occupé ne serait pas visé à l'article 1er ci-dessus, cette majoration sera applicable sur le coefficient de base de cet emploi.

Si une promotion intervient avant l'échéance de 10 ans, la situation de l'intéressé dans le nouvel emploi ne pourra être inférieure le jour de cette échéance à ce qu'elle eut été s'il était resté dans l'emploi antérieur.

Si une modification est intervenue ou intervient dans la suite dans la classification de base d'un emploi donné sans modifier la catégorie professionnelle, les 10 % seront appliqués sur le nouveau coefficient avec l'ancienneté reconnue dans l'emploi.

Cette majoration n'est pas cumulaire avec l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) prévue au sous-titre II-D « Salaires minima hiérarchiques » du titre II de la présente convention collective. L'application de cette majoration exclut l'application de l'augmentation du salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM) du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique.

Toutefois, un salarié licencié peut quitter son poste pendant la durée du préavis dès qu'il a trouvé un autre emploi. Dans ce cas, l'employeur n'aura à lui verser, outre l'indemnité éventuelle de licenciement, que la rémunération due jusqu'à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant 50 heures chaque mois ; ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

1. Salaires minima hiérarchiques conventionnels

Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

Grille salariale en vigueur au 1er janvier 2019.

(En euros.)

Coefficients hiérarchiques	Salaire minimum hiérarchique mensuel (SHM)	Salaire minimum hiérarchique horaire (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti* (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche*	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 530	10,05	21 143,00	21 693,80	22 244,60	22 795,40	23 346,20	23 897,00	24 447,80
150	1 540	10,11	21 276,00	21 830,40	22 384,80	22 939,20	23 493,60	24 048,00	24 602,40
160	1 550	10,18	21 409,00	21 967,00	22 525,00	23 083,00	23 641,00	24 199,00	24 757,00
170	1 560	10,25	21 542,00	22 103,60	22 665,20	23 226,80	23 788,40	24 350,00	24 911,60
180	1 572	10,33	21 701,60	22 267,52	22 833,44	23 399,36	23 965,28	24 531,20	25 097,12
190	1 587	10,42	21 901,10	22 472,42	23 043,74	23 615,06	24 186,38	24 757,70	25 329,02
205	1 649	10,83	22 725,70	23 319,34	23 912,98	24 506,62	25 100,26	25 693,90	26 287,54
215	1 727	11,34	23 763,10	24 384,82	25 006,54	25 628,26	26 249,98	26 871,70	27 493,42
225	1 808	11,88	24 840,40	25 491,28	26 142,16	26 793,04	27 443,92	28 094,80	28 745,68
235	1 888	12,40	25 904,40	26 584,08	27 263,76	27 943,44	28 623,12	29 302,80	29 982,48
245	1 974	12,97	27 048,20	27 758,84	28 469,48	29 180,12	29 890,76	30 601,40	31 312,04
255	2 125	13,96	29 056,50	29 821,50	30 586,50	31 351,50	32 116,50	32 881,50	33 646,50
270	2 172	14,27	29 681,60	30 463,52	31 245,44	32 027,36	32 809,28	33 591,20	34 373,12
290	2 336	15,34	31 862,80	32 703,76	33 544,72	34 385,68	35 226,64	36 067,60	36 908,56
310	2 506	16,46	34 123,80	35 025,96	35 928,12	36 830,28	37 732,44	38 634,60	39 536,76
335	2 709	17,79	36 823,70	37 798,94	38 774,18	39 749,42	40 724,66	41 699,90	42 675,14
360	2 927	19,22	39 723,10	40 776,82	41 830,54	42 884,26	43 937,98	44 991,70	46 045,42

* Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins 1 an d'ancienneté.

Augmentations du SHM et du SHH :

1. Le SHM de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.
2. Le SHM du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.
3. Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu

Cycle normal :

5 équipes : 19,07 %.

6 équipes : 15,89 %.

7 équipes : 13,62 %.

8 équipes : 11,92 %.

Hors cycle normal

Avec repos compensateur : 100 %.

Sans repos compensateur : 200 %.

Fonctionnement discontinu

Cycle normal : 35 %.

Hors cycle normal :

Avec repos compensateur : 100 %.

Sans repos compensateur : 200 %.

Journée

Avec repos compensateur : 100 %.

Sans repos compensateur : 200 %.

4. Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

Point 100 :	5,1309 € au 1er janvier 2019.
(art. 2 ; 2.7 du titre II de la CCN)	5,1463 € au 1er septembre 2019.

2. Primes conventionnelles

Prime de vacances :	794 € au 1er janvier 2019
(art. II. – 2.6 du titre II de la CCN)	
Prime de panier :	4,9404 €
(art. II. – 2.9 du titre II de la CCN)	7,4107 € qd majoration 50 %

ART. I.1

En application de l'[article L. 2222-1 du code du travail](#), la présente convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris la Corse, les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Elle règle les rapports entre les salariés et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, par référence à la nomenclature française d'activités et de produits du 1er janvier 2008, à savoir :

NAF 2351 Z – fabrication de ciments : entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment correspondant au code APE 2351 Z (ce qui vise notamment : les ciments dits « clinker » et les ciments hydrauliques, y compris les ciments Portland, les ciments alumineux, les ciments de laitier, les ciments prompts et les ciments sur-phosphatés), à l'exception toutefois des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises et établissements autonomes exerçant l'activité principale ci-dessus, y compris aux salariés occupés aux activités complémentaires exercées par lesdites entreprises et établissements autonomes, telles que :

- fabrication de chaux ; à l'exception toutefois des entreprises et établissements autonomes exerçant les activités industrielles suivantes et rattachées à la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux : fabrication de chaux hydrauliques ; fabrication de chaux aériennes, calciques et magnésiennes ;
- extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351 Z, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux et de la convention collective des industries de la fabrication de la chaux ;
- fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux.

L'ensemble de ses dispositions s'applique également aux sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des entreprises et établissements exerçant l'activité principale ci-dessus, soumis à la présente convention collective.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions d'ordre public prévues par la loi et par la présente convention collective.

Il est précisé que la formule « la présente convention collective » employée dans le présent texte couvre également les avenants, annexes et accords rattachés à ladite convention.

ART. I.2

ART. I.2.1

Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, et de ne pas tenir compte des opinions politiques, philosophiques ou confessionnelles des salariés.

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

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

ART.
I.2.2

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, à moins qu'elles ne se produisent pendant les congés payés des intéressés.

Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe ci-dessus, aux salariés devant assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne notable dans la bonne marche de l'établissement.

Des autorisations d'absence seront également accordées, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires, pour la participation à des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Les dispositions spécifiques à la participation à des réunions paritaires organisées au niveau de la branche de l'industrie cimentière sont prévues à l'article I. 10.4 ci-après.

ART.
I.2.4

ART.
I.2.4.1

Conformément à l'[article L. 2142-1 du code du travail](#), la constitution de sections syndicales d'entreprise est garantie aux organisations syndicales désignées à cet article, dans le cadre de l'entreprise ou de l'établissement.

Il est entendu qu'il ne peut exister dans chaque établissement qu'une seule section syndicale par organisation quelles que soient les catégories professionnelles de ses adhérents.

La collecte des cotisations syndicales est autorisée sur le lieu de travail.

Le délégué syndical est désigné conformément aux [dispositions des articles L. 2143-1 et suivants du code du travail](#). Il est désigné par l'échelon syndical habilité selon la structuration de l'organisation syndicale, et son identité est portée à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé.

La protection des délégués syndicaux est assurée conformément aux [dispositions des articles L. 2411-1 et suivants du code du travail](#).

Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions doivent être encadrés selon les dispositions prévues aux articles [L. 2141-5](#) et [L. 2242-20](#), 6° du code du travail.

Il est attribué au délégué syndical, pour l'exercice de ses fonctions, un crédit mensuel de 25 heures payées, lesquelles sont prises sur le temps de travail sauf nécessités du mandat.

Dans le respect de la législation en vigueur, un local est mis à la disposition de la section syndicale et si possible pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale de base dans les conditions prévues au premier paragraphe. Ces locaux sont normalement équipés à l'usage de bureau.

Les membres du conseil de la section syndicale ont la possibilité de se réunir en une ou plusieurs fois jusqu'à concurrence de 6 demi-heures par trimestre payées au tarif normal.

Pour tenir compte des particularités de structure propres à chaque organisation syndicale, il est convenu d'admettre, à raison de 3 heures par bénéficiaire, un maximum global de 18 heures par trimestre.

Après accord de la direction, un représentant de l'organisation syndicale n'appartenant pas à l'entreprise peut avoir accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il peut participer aux discussions d'accords avec la direction.

ART.
I.2.4.2

En conformité avec les dispositions des articles [L. 2142-10](#) et [L. 2142-11](#) du code du travail, chaque section syndicale d'entreprise peut tenir des réunions pour l'information de ses adhérents. Ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail une fois par mois, dans un local fourni par l'entreprise.

Toutefois, cinq fois par an, ces réunions de 1 heure chacune sont prises soit sur le temps de travail, soit en dehors du travail et indemnisées au tarif horaire normal. Le choix de la solution est arrêté en accord avec la direction. Un même salarié ne peut bénéficier de plus de 5 indemnités de 1 heure par an.

Pour permettre l'information du personnel par voie écrite, l'affichage est autorisé, avec communication simultanée à la direction.

La libre distribution de la presse syndicale est également reconnue.

ART.

I.2.4.3

Les membres du bureau ou du conseil de la section syndicale d'entreprise ont droit au paiement par l'entreprise du congé de formation économique, sociale ou syndicale.

Sous réserve du respect de la législation en vigueur, il est précisé que :

- le nombre des bénéficiaires ne peut dépasser 3 personnes par section syndicale et par an ;
- il est accordé à chaque section syndicale 1 jour supplémentaire de formation s'ajoutant à ceux résultant de l'alinéa ci-dessus, portant ainsi l'indemnisation maximum à 37 jours par section et par an ;
- le paiement du congé par l'entreprise correspond à la rémunération que les intéressés auraient perçue s'ils avaient assuré normalement leur travail pendant le congé.

Dans le cas où l'application des dispositions du présent paragraphe soulèverait des difficultés dans une entreprise, les parties signataires se concerteraient pour les résoudre.

ART.

I.2.4.4

Les délégués syndicaux sont habilités à contracter au nom de l'organisation syndicale qu'ils représentent, les accords collectifs de groupe, d'entreprise et d'établissement.

Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, de faire subir à un élément quelconque de rémunération (prime, gratification ou autre avantage) un abattement supérieur à celui correspondant au prorata direct du temps d'arrêt de travail.

ART.

I.2.4.5

Les dispositions ci-dessus ne font pas obstacle à celles de même nature pouvant résulter d'accords d'entreprise ou d'établissement, ou encore d'usages. Elles ne sauraient toutefois se cumuler, seule étant appliquée la disposition la plus favorable.

ART.

I.3

Conformément à la législation en vigueur, la représentation du personnel est mise en place dans chaque entreprise et établissement occupant habituellement au moins 11 salariés.

En particulier, le nombre d'élus, leur mode d'élection, la durée de leurs fonctions, les conditions d'exercice de leur mandat, notamment la mise à leur disposition d'un panneau d'affichage, le temps prévu pour l'accomplissement de leur mission tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, l'assistance éventuelle de représentants syndicaux dans leurs démarches auprès du chef d'établissement, les conditions de licenciement des élus, sont réglés d'après les dispositions légales et réglementaires.

Le financement des activités sociales et culturelles (ASC) est assuré par accord particulier à chaque entreprise.

ART.

I.4

ART.

I.4.1

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, ou encore du handicap de la personne et tous autres critères prévus à l'article L. 1132-1 du code du travail notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Les entreprises prendront également en compte les objectifs d'égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

ART.
1.4.2

L'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi. Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit également afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (art. L. 1153-5 du code du travail).

Par ailleurs, les entreprises employant au moins 250 salariés désignent un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié (e) s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elles imposent à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination parmi ses membres d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'entreprise communique aux salarié (e) s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens, par exemple dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Elle met en place et communique également le dispositif de signalement des alertes sur des comportements potentiellement répréhensibles.

Par conséquent :

– un référent est nommé au sein du CSE pour la durée du mandat. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Selon l'article L. 2312-9 du code du travail, le référent du CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;

– un référent entreprise est également désigné, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ainsi que dans les entreprises d'au moins 11 salariés non dotées de CSE. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Selon l'article L. 1153-5-1 du code du travail, le référent entreprise est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent entreprise aura pour rôle de prendre en compte et d'assurer le traitement des alertes qui lui seront transmises par le référent membre du CSE, ou par tout autre collaboratrice ou collaborateur, élu ou non élu. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont pour rôle d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile à ces entreprises notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (art. L. 23-113-1 du code du travail).

	Référent Entreprise	Référent CSE
Entreprises de 11 salariés à 249 salariés dotées d'un CSE	X	X
Entreprises de 11 salariés à 249 salariés non dotées d'un CSE	X	
Entreprises d'au moins 250 salariés dotées d'un CSE	X	X
Entreprises d'au moins 250 salariés non dotées d'un CSE	X	

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les référents CSE et entreprise soient formés, non seulement aux missions qui leur sont dévolues pour les aider dans la prise en compte et l'écoute des collaboratrices et des collaborateurs qui pourraient les interpeller, mais également aux limites de leur rôle.

Les entreprises sont en outre encouragées à déployer des bonnes pratiques destinées à une culture de travail plus inclusive :

- espaces d'expression ;
- journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes ;
- démarches de sensibilisation contre le sexisme ;
- cellule d'écoute psychologique ;
- etc.

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

Elles s'engagent à ce que la rédaction de toutes les offres d'emploi (CDI, CDD, contrat en alternance, stage ...), internes et externes, soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Lors des entretiens d'embauche, l'entreprise doit communiquer aux candidats, par tous moyens, le contenu des textes législatifs en matière d'égalité professionnelle (articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail).

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière identique pour les hommes et pour les femmes en retenant les mêmes critères de sélection, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e). En particulier, l'état de grossesse ou la situation familiale (maternité, paternité) ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises, indépendamment de l'obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche prévue à l'article L. 1131-2 du code du travail, sensibiliseront les managers ainsi que les cabinets de recrutement, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement égalitaire et objectif entre les femmes et les hommes. Un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement sera également mis en place au sein des entreprises, ainsi qu'au niveau de la branche d'ici la fin de l'année 2022, après délibération de la CPNEFP.

Par ailleurs, une grande partie des emplois de l'industrie cimentière, notamment dans les métiers « cœur » (en usine principalement, et plus particulièrement en travail posté), est encore difficilement accessible au personnel féminin, soit par leurs conditions de travail, soit par la rareté des femmes dans les cursus de formation débouchant sur certains emplois. Ce constat est d'autant plus significatif pour la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers.

Inversement, d'autres emplois de l'industrie cimentière, notamment dans certaines fonctions « support » (juridique, comptabilité, ressources humaines ...) sont peu occupés par des hommes, principalement par le manque d'attractivité de ces métiers auprès de la population masculine.

Les entreprises développeront la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés, permettant de mobiliser davantage de compétences et de potentiels. La branche définira, dans le cadre de sa CPNEFP et avec l'appui opérationnel de l'OPCO compétent, les moyens permettant d'encourager les candidatures du sexe sous-représenté dans les différents métiers de l'industrie cimentière, notamment par la promotion auprès du public des métiers existant au sein de la branche et par la diffusion de bonnes pratiques auprès des entreprises telles que :

- mise en avant/ témoignages/interventions de femmes et hommes salarié(e)s de l'entreprise afin d'une part de faire évoluer l'image de l'industrie cimentière auprès des jeunes femmes et d'autre part de lever les idées préconçues sur le « genre » de certains métiers ;
- présence de l'entreprise à des événements (ex : semaine de l'industrie, forums d'emploi et d'orientation), organisation de visites d'entreprise avec des établissements d'enseignement ;
- mettre en œuvre des campagnes de communication et de sensibilisation (site internet, affiches, réseaux sociaux) afin de promouvoir les métiers de l'entreprise ;
- proposer des stages de découvertes aux classes de 3e, développer l'alternance ;
- s'associer à des projets, des réseaux ou des associations destinées à faire découvrir les métiers de l'industrie cimentière afin de susciter des vocations ;
- etc.

Afin d'inciter les entreprises à recruter davantage de femmes, la branche de l'industrie cimentière engage les entreprises de la branche à atteindre un taux de recrutement de femmes au moins égal à 30 % de plus que la part des femmes dans leurs effectifs. Cet objectif, qui pourra être réévalué par les partenaires sociaux, sera apprécié sur une période quadriennale (le premier cycle s'étalant sur la période 2022-2025).

Les entreprises de l'industrie cimentière soumises aux négociations périodiques obligatoires reprendront cet objectif dans leurs propres accords relatifs à l'égalité professionnelle.

ART.
I.4.4

L'accès de tous les salariés, hommes et femmes, à la formation professionnelle est un élément déterminant qui leur permet, tout à la fois, de bénéficier d'une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière mais aussi dans l'évolution de leurs qualifications.

Par conséquent, les entreprises s'engagent à ce que le nombre d'actions de formation professionnelle proposées aux hommes et aux femmes soit proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Les partenaires sociaux entendent insister également sur l'importance de sensibiliser les directions des ressources humaines et responsables de services des entreprises de la branche quant à une meilleure prise en compte des besoins en formation des salariées :

- lors de l'entretien professionnel,
- et lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Par ailleurs, si cela est envisageable, la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail ou du domicile.

Afin qu'il y ait une prise de conscience généralisée de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, les entreprises demanderont aux organismes de formation professionnelle auxquels elles font appel pour assurer des formations managériales, que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et de la non-discrimination lors du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle, etc., à tous les types d'actions de formation (obligatoires ou non) mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, de l'alternance et du compte personnel de formation lorsque l'action se déroule sur le temps de travail, et ce, quelle que soit la durée de travail des salariés (e) s. Notamment, l'entreprise s'assurera que les modules de formation se déroulent pendant les jours de présence des salariés à temps partiel.

De même, en cas de contraintes liées à la situation familiale ou à l'état de santé des salariés limitant le libre accès à la formation professionnelle, l'entreprise prévoira les moyens de prise en charge totale ou partielle des besoins matériels afin que la formation puisse être suivie.

ART.
I.4.5

ART.
I.4.5.1

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne sauraient être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce avec le maintien de sa rémunération.

Il est en outre rappelé qu'en vertu de l'article I. 7.4.1 du titre Ier de la présente convention collective, à partir du cinquième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera par accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, conformément à la législation en vigueur, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires ou par les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation assistée, ainsi que les temps d'absence du conjoint salarié, sont payés au taux du salaire effectif pendant la même période. Ces temps sont en outre assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

ART.
I.4.5.2

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure d'accéder aux locaux de l'entreprise qui devront être adaptés en conséquence.

Afin de s'assurer de la bonne intégration de l'ensemble des salariés, les entreprises mettront en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité des chances à l'emploi en particulier sur les postes dits à pénibilité. Cela se fera en collaboration avec la CSSCT si elle existe, le CSE et les médecins du travail notamment.

De la même manière, les vestiaires et sanitaires devront être aménagés pour les femmes.

Les entreprises prendront en compte l'adaptation des locaux aménagés de manière fonctionnelle pour le personnel féminin dès la phase d'élaboration des cahiers des charges lors de toutes modifications majeures et de créations d'installations ou de locaux.

Enfin, l'évolution des technologies a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux femmes comme aux hommes. Toutes les évolutions technologiques permettant une diminution de la contrainte physique seront étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

ART.
I.4.6

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, et ce à tous les niveaux.

Les critères d'évaluation des parcours professionnels sont identiques pour les hommes et les femmes et sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. Ainsi, tout poste disponible est ouvert à l'ensemble du personnel et attribué, à candidature équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour le poste.

En outre, le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. En réponse, le responsable hiérarchique lui en donnera les raisons motivées. Il est rappelé à cet égard qu'il est interdit de prendre en considération le sexe pour toute mesure notamment en matière de promotion, de qualification, d'affectation ou de classement.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront prises en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel, ou la situation familiale, ou le handicap, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Les entreprises déploieront des bonnes pratiques destinées à encourager l'évolution des femmes dans l'entreprise et l'industrie, telles que :

- la promotion auprès des femmes de l'entreprise des formations dédiées aux emplois à forte dominante masculine ;
- la mise en place de formations de diversification des compétences (cross-skilling), notamment tournées vers les métiers où les prédominances par genre sont particulièrement marquées, afin de susciter de nouvelles vocations tout en luttant contre les stéréotypes ;
- la mise en place de programmes de mentorat ;
- etc.

ART.
I.4.7

ART.
I.4.7.1

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment d'organiser l'absence de l'intéressé et ses perspectives de retour.

Les employeurs devront mettre en place en cas de besoin une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés à la suite d'une absence pour congé de maternité, d'adoption ou parental.

En outre, lors de la reprise de leur activité à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental, les salariés auront droit à un entretien avec leur employeur au sujet de leur orientation professionnelle.

Les entreprises de la branches'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, la durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. S'agissant de la durée du congé parental d'éducation, celle-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les parties signataires soulignent que les temps d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Dès lors, au retour de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises étudieront les possibilités de mieux prendre en compte la parentalité, par le biais par exemple :

- d'actions de promotion auprès des hommes du congé paternité et de mesures d'encouragement à la prise de celui-ci ;
- du rappel du caractère obligatoire du congé de naissance depuis le 1^{er} juillet 2021 (3 jours ouvrables – article L. 3142-4 du code du travail) ;
- du rappel de l'allongement des durées du congé de paternité et d'adoption depuis le 1^{er} juillet 2021 (de 25 jours à 32 jours selon le nombre de naissances – article L. 1225-35 du code du travail) ;
- de partenariats avec un réseau de crèches ou de mise en place d'une crèche d'entreprise / inter-entreprises.

ART.

I.4.7.2

Il est rappelé que des dispositions spécifiques sont prévues aux articles II. 6.1 et III. 6.4 de la présente convention collective pour permettre aux salariés de disposer d'un congé sans solde en cas de maladie d'un enfant, indépendamment des dispositions qui seraient par ailleurs prévues sur :

- le don de jours de repos (art. [L. 1225-61](#) du code du travail) ;
- le congé de proche aidant (articles [L. 3142-26](#) et [L. 3142-27](#) du code du travail) ;
- et le congé de présence parentale (art. [L. 1225-62](#) du code du travail).

ART.

I.4.7.3

Les postes à temps plein qui se libèrent devront être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De la même façon, le recours au temps partiel choisi pourra être mis en place sur demande écrite explicite de l'intéressé(e) et sous réserve qu'il soit compatible avec la bonne marche de l'établissement ou du service.

Les entreprises garantissent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être considérés comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les entreprises :

- étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires individualisés, d'horaires variables et de télétravail pour les postes qui le permettent ;
- et s'attacheront dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

ART.

I.4.8

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du code du travail), l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

De même, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Il est par ailleurs rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier chaque année un index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression (articles L. 1142-8 et D. 1142-2 et suivants du code du travail).

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes la branche de l'Industrie cimentière s'engage à accompagner le cas échéant les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de leurs obligations, notamment les TPE/ PME, en fournissant des outils tels que la remise d'un support au diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

ART.

I.4.9

ART.

I.4.9.1

Les dispositions des articles L. 2314-30 et L. 2314-31 du code du travail seront observées en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque collège électoral.

A. Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent présenter la situation comparée des femmes et des hommes dans la base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) établie conformément aux articles L. 2312-21 ou L. 2312-36 du code du travail. Les informations figurant dans la BDESE sont définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail.

Il est également rappelé qu'à l'occasion de la négociation dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les entreprises s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures prévues au présent article I. 4 de la convention collective et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

À ce titre, dans les entreprises concernées, les négociations sur les salaires doivent présenter une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés.

Les partenaires sociaux au sein de ces entreprises sont amenés à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

B. Au niveau de la branche

En application de l'article D. 2241-2 du code du travail, la CPNEFP de l'industrie cimentière établira chaque année un bilan quantitatif et qualitatif de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, en restituant :

- les principaux indicateurs chiffrés listés ci-dessous et leur évolution ;
- un diagnostic des écarts éventuels de rémunération ;
- ainsi que les principales actions et bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, notamment celles décrites au présent article I. 4.

Sur la base de ces bilans annuels, conformément à l'article L. 2241-1,2° et à l'article L. 2241-6 du code du travail, la CPPNI de l'Industrie cimentière a vocation à se réunir tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche de l'industrie cimentière :
(sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité).

1° Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD, alternance) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- répartition des effectifs en travail posté.

c) Données sur les congés pour événement familial

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congé.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et typologie d'embauche ;
- répartition des candidats reçus en entretien d'embauche par rapport au nombre d'embauches ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et typologie de départ.

e) Positionnement et Promotion

Données chiffrées par sexe :

- répartition par coefficient de la classification conventionnelle ;
- nombre de promotions par catégorie professionnelle.

f) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

a) Salaires

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle.

b) Index de l'égalité salariale

- écart de taux de rémunération ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- écart de taux de promotions ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle selon :

- le nombre de salariés formés par an ;
- le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an ;
- le type d'actions de formation.

4° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle :

- horaires individualisés ;
- horaires variables ;
- temps partiel choisi ;
- télétravail ;
- mode d'accueil de la petite enfance.

ART. I.5

ART. I.5.1

Les employeurs sont tenus de notifier aux services publics de l'emploi les places vacantes dans leur entreprise. Ils peuvent toujours recourir à l'embauche directe, sous réserve du respect des dispositions légales en vigueur.

Préalablement à sa publication à l'extérieur, toute annonce sera portée à la connaissance des membres du personnel.

Les places vacantes seront attribuées par priorité à des salariés d'un échelon inférieur, ou des salariés à temps partiel, ou aux salariés licenciés pour motif économique par l'entreprise, sous réserve qu'ils remplissent les conditions requises.

Chaque engagement sera confirmé par un échange de lettres ou un contrat d'engagement en double exemplaire mentionnant obligatoirement au minimum :

- l'identité des parties ;
- la nature du contrat de travail ;
- la mention de la présente convention collective applicable à l'engagement ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai, s'il en est institué une ;
- la fonction exercée ;
- la classification et le coefficient hiérarchique correspondant au regard de la présente convention collective ;
- la durée du travail de référence ;
- le(s) lieu(x) où la fonction est exercée ;
- la rémunération et ses accessoires (primes, commissions, avantages en nature, etc.) ;
- les dispositions relatives à la caisse de retraite complémentaire et à la couverture collective en matière de prévoyance ;
- éventuellement, les conditions particulières (par exemple une clause de non-concurrence pour les personnels cadres).

La présente convention collective est communiquée par tout moyen aux salariés.

Toute modification dans la classification de l'intéressé fera l'objet d'une notification écrite.

ART. I.5.2

Le bulletin de paie est remis à chaque salarié conformément aux dispositions légales.

Les dispositions spécifiques relatives à la rémunération des différentes catégories de personnel (salaire, primes, indemnités) figurent dans les titres II et III de la présente convention collective.

ART.
I.5.3

ART.
I.5.3.1

Les frais de déplacement (transport, hébergement, restauration), sont à la charge de l'employeur.

Ces frais ne peuvent être établis selon une règle uniforme. Ils sont fixés de telle sorte qu'ils assurent au salarié des conditions de transport et de subsistance appropriées.

Lorsqu'il y a un choix possible entre plusieurs modes de transport (fer, air, route, eau), il sera utilisé celui qui entraîne la dépense globale minimum compatible avec l'emploi du temps et la nature de la mission remplie.

ART.
I.5.3.2

Lorsqu'un salarié est appelé à occuper un poste dans un établissement situé hors du territoire national à la suite d'un engagement ou d'une mutation, sous le régime du détachement ou celui de l'expatriation, il sera établi, avant son départ, un contrat écrit qui précisera les conditions de cet engagement ou de cette mutation (loi applicable, salaire, congés, avantages divers, conditions d'application et de rupture du contrat, etc.).

Pour l'application des clauses de la présente convention collective, l'ancienneté acquise par le salarié hors du territoire national entrera en ligne de compte lors de sa réintégration sur le territoire national par son entreprise.

Les entreprises devront, dans les cas où la sécurité sociale ne peut prendre en charge l'intéressé, souscrire une assurance au profit du salarié et de ses ayants droit qui l'accompagnent, leur garantissant des avantages au moins égaux à ceux qu'assure la sécurité sociale française en matière de décès, d'invalidité, de maladie et d'accident du travail.

Cette garantie devra être assurée pendant le séjour hors du territoire national de l'intéressé et sera prolongée après son retour jusqu'à sa reprise en charge par la sécurité sociale française, et au maximum pendant 6 mois.

Le salarié bénéficiera, en outre, d'avantages analogues à ceux qui découlent de l'application des régimes de retraite et de prévoyance nationaux auxquels adhère l'entreprise.

En cas de décès hors territoire national du salarié ou d'un ayant droit l'accompagnant, l'entreprise prendra en charge les formalités et les frais concernant le rapatriement du défunt et des ayants droit.

ART.
I.5.4.

La possibilité est ouverte à tout salarié d'accéder au niveau supérieur.

À cet effet, avant de pourvoir un poste vacant (disponible ou éventuellement créé), l'employeur fera appel par priorité aux candidatures du personnel en place dans l'entreprise pour occuper cet emploi, comme prévu à l'article I.5.1 de la présente convention collective.

Le personnel recevra en temps utile les informations nécessaires. De même, il sera informé des perspectives d'évolution générale des fonctions.

Le souci de tous les échelons hiérarchiques doit être de favoriser et d'encourager la promotion et, à cet effet, de mettre en œuvre les moyens de formation continue dans le cadre de l'article ci-après.

En cas de promotion, l'employeur définira la nouvelle fonction du salarié et en précisera tous les éléments de la rémunération après s'en être entretenu avec l'intéressé.

ART.
I.5.5.

Il est rappelé que sont applicables aux salariés, en matière de sécurité de l'emploi :

– les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties sont d'accord sur le fait qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement et qu'elle doit tendre à assurer l'emploi de tous en permettant le meilleur emploi pour chacun.

Le présent article vise à réduire les possibilités de licenciement collectif pour motif économique. Il s'applique sans préjudice des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi (modifié par les avenants du 21 novembre 1974, du 20 octobre 1986, du 12 avril 1988, du 22 juin 1989 du 22 décembre 1993 et du 9 décembre 1994).

Les dispositions plus favorables résultant d'accords d'entreprise en matière de sécurité d'emploi et de ressources restent acquises au personnel de ces entreprises.

ART.**I.5.5.1.**

1. Au cours de la préparation des opérations de fusion, concentration ou restructuration ⁽¹⁾ qui auraient des répercussions dans le domaine de l'emploi, la direction doit avoir la préoccupation d'éviter d'abord les licenciements.

Lorsque la décision de fusion, concentration ou restructuration est prise, elle doit informer le comité social et économique de sa portée effective sur l'emploi, le consulter et étudier avec lui les moyens appropriés pour en limiter au maximum les conséquences.

2. À cet effet et en vue d'assurer l'information du comité social et économique et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction de l'entreprise doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre si ceux-ci étaient rendus nécessaires.

Il doit être fait mention expresse dans l'ordre du jour de la réunion du comité social et économique du projet de licenciement collectif en l'accompagnant de la communication d'un document écrit comportant toutes les indications sur l'importance des licenciements envisagés, sur les catégories professionnelles concernées ainsi que sur les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au comité.

3. Il devra s'écouler, entre la date d'information du comité prévue au 1 et celle de la prise d'effet des mesures individuelles se rapportant au licenciement collectif, un délai qui ne devra pas être inférieur à 6 mois, ou à 18 mois lorsqu'il s'agit d'une fermeture d'usine.

Le délai ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le comité social et économique lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en œuvre de mesures particulières.

Au niveau de l'entreprise, le comité social et économique doit être mis en possession d'informations sur les plans à terme de modifications structurelles de l'entreprise et sur les conséquences possibles sur le niveau et la structure de l'emploi. À partir de ces données, le comité social et économique recherchera toutes propositions de nature à réduire les conséquences pour le personnel.

Dans le cas où les solutions dépasseraient le cadre de l'entreprise, il serait décidé de déclencher l'étude des solutions appropriées au sein de la CPNEFP de la branche.

(1) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

ART.**I.5.5.2.**

Lorsque, après consultation du comité social et économique et étude approfondie des avis émis par ce comité et si, malgré la mise en œuvre de tous les moyens qui permettraient de l'éviter, une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

- utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise (« reclassement interne ») ;
- et rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise (« reclassement externe »), en particulier celles existant dans les entreprises relevant de la présente convention collective nationale, en utilisant notamment les informations que peut recueillir la CPNEFP de l'industrie cimentière.

Il est précisé que tout salarié dont le licenciement intervient dans le cadre d'un ensemble de mesures affectant l'emploi par suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration bénéficie des garanties prévues au présent article.

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement n'aura pu être évité ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés. Elles les feront connaître au comité social et économique intéressé.

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires ou par mise en retraite anticipée, dans le respect de la législation en vigueur.

Par ailleurs, les sociétés s'engagent à offrir un emploi dans un de leurs établissements à toute personne dont l'emploi se trouverait supprimé par suite de modernisation ou de fermeture d'usine décidées par elles.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des reclassements en interne, elle doit s'employer à éviter que ces reclassements soient défavorables aux salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, si un projet de réduction d'effectif concerne au moins 10 salariés sur 30 jours, un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) doit être établi, sous peine de nullité de la procédure de licenciement. Le PSE ne dispense pas l'employeur de son obligation préalable de reclassement, conformément à [l'article L. 1233-61 du code du travail](#).

ART.

I.5.5.3.

1. On entend par mutation défavorable la situation d'un salarié sur l'initiative de l'employeur à un poste comportant une rémunération inférieure à celle de son ancien poste.

L'entreprise doit s'efforcer d'éviter et de limiter le nombre et la durée de ces mutations défavorables.

Cette mutation ne peut intervenir que sur la base d'un avenant au contrat de travail signé par l'intéressé et pour l'un des motifs énoncés aux 1° à 4° de l'[article L. 1233-3 du code du travail](#).

2. Lorsque, par suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et malgré les moyens mis en œuvre par application l'article I. 6.4.2 ci-dessus, un salarié doit subir une mutation défavorable à un poste comportant une rémunération inférieure à celle de son ancien poste, qu'il y ait déclassement catégoriel ou non, l'intéressé prend, à compter de la date de sa mutation, la classification correspondant à son nouveau poste.

Dans le cadre des dispositions du 2e alinéa de l'article II. 2 du chapitre II-C. 2 du titre II-C, le salarié qui fait l'objet d'une mutation dans les conditions définies dans le présent article conserve à titre personnel les années d'ancienneté acquises dans l'emploi qu'il quitte et perçoit, à compter de cette date, une rémunération annuelle correspondant à celle découlant en la matière des pratiques, usages ou accords existant dans son entreprise.

3. Les parties sont d'accord pour considérer que ces dispositions se substituent à celles prévues aux articles 17 et 18 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation défavorable bénéficiera pendant 1 an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

D'autre part, lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié doit subir une mutation défavorable, l'intéressé :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;
- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 % par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100 profession. Toutes les augmentations de ressources de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 profession s'imputeront sur cette indemnité.

Le cas du personnel payé à la tâche est réglé dans le cadre de chaque entreprise.

ART.

I.5.5.4.

En cas de reclassement d'un salarié dans une autre entreprise relevant de la présente convention collective nationale, l'ancienneté dans la nouvelle entreprise est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans la précédente entreprise.

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur, un congé non payé s'il n'a pas 1 an de présence au 1er juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés.

La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

ART.

I.5.5.5.

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit prendre toutes les mesures pour faciliter à l'intéressé son relogement. Ces démarches s'appliquent également au cas où l'intéressé est appelé à occuper un emploi dans toute entreprise adhérant à la présente convention collective nationale.

ART.

I.5.5.6.

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Ayant pris l'avis du comité social et économique, l'employeur ne peut refuser que pour des nécessités impérieuses de service. Dans ce cas, le salarié aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions conventionnelles peuvent être bloquées dans les conditions à établir avec la direction.

ART.

I.5.5.7.

Dans le respect de la législation en vigueur, la prise en charge par le Pôle emploi des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises, qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les interlocuteurs compétents.

ART.

I.5.5.8.

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai de 1 an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Pendant le délai ci-dessus, le logement de fonction sera maintenu au bénéfice de l'intéressé, de ses conjoints, descendants et ascendants à charge au moment du licenciement.

ART.

I.6

ART.

I.6.1.

(ancien article I.6.2.)

I. 6.1.1.1. Principes fondateurs et axes prioritaires

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Ils doivent en effet répondre aux principes et objectifs suivants :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- anticiper et répondre aux enjeux des mutations technologiques, digitales, économiques, environnementales, scientifiques et organisationnelles ;
- favoriser et développer l'adaptation aux postes de travail et à leurs évolutions ;
- assurer l'égalité dans l'accès à la formation et au déroulement de la carrière professionnelle des hommes et des femmes, afin de favoriser la mixité des emplois ;
- favoriser le développement et l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en vue de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans l'élaboration des grands axes de leur carrière professionnelle ;
- renforcer la compétitivité des entreprises en développant les compétences des salariés ;
- accompagner les salariés et les employeurs des TPE/ PME ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, notamment les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- accompagner le rôle de l'encadrement et des responsables hiérarchiques dans leurs missions en lien avec la formation professionnelle ;
- favoriser la mobilité et/ ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- accompagner à la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises.
- déterminer les règles relatives aux certifications professionnelles.

Ces objectifs sont partagés par les acteurs de la branche de l'industrie cimentière, qu'il s'agisse aussi bien de ses partenaires sociaux représentés au sein de la CPNEFP (art. I. 10.2 de la présente convention collective) que de ses entreprises.

I. 6.1.1.2. Égalité professionnelle

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail. L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un le même droit d'accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance, mais aussi dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience (VAE), du plan de développement des compétences (PDC), du compte personnel de formation (CPF).

Les partenaires sociaux rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définies comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale. Ainsi, pour les salariés en situation de parent isolé, qui suivent des formations se déroulant en dehors de leur temps habituel de travail, les frais induits par la garde d'enfant sont pris en charge sur justificatifs :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, par l'OPCO compétent selon les modalités prévues par son conseil d'administration ([art. R. 6332-15 du code du travail](#)) ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, par l'entreprise selon les modalités qu'elle aura prévue.

I. 6.1.1.3. Aide à la formation des salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égal accès des salariés en situation de handicap à la formation professionnelle ainsi que les dispositions prévues dans ce cadre par l'accord du 15 juillet 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'industrie cimentière.

Ces salariés sont considérés comme publics prioritaires comme indiqué à l'article I. 6.1.1.4 ci-dessous.

En complément des dispositions de l'[accord du 15 juillet 2020](#), les entreprises sont appelées à mobiliser l'aide déployée par l'AGEFIPH aux fins de maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap.

Cette aide finance les coûts pédagogiques des formations permettant à un salarié en situation de handicap de conserver ou de s'adapter à l'emploi, en cas d'évolution ou aggravation de son handicap, d'identification d'aptitudes à utiliser et valoriser ou encore de développement des compétences.

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien de l'employabilité d'une personne salariée en situation de handicap par la formation, dans une logique d'anticipation (évolution/ aggravation du handicap, développement des compétences, identification des compétences transférables et transversales).

I. 6.1.1.4. Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait d'évolution technologiques, digitales, scientifiques, environnementales ou organisationnelles majeures ;

- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
- les salariés dont l'emploi pourrait être menacé par un licenciement collectif d'ordre économique ;
- les salariés de retour d'un congé maternité ou parental d'éducation ;
- les salariés ayant plus de 30 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 55 ans ;
- les travailleurs en situation de handicap visés aux articles [L. 5212-2](#) à 4 et [L. 5212-13](#) du code du travail ;
- les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
- les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un CQP.

Il n'y a pas d'ordre entre ces différents publics prioritaires.

I. 6.1.1.5. Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels décrits à l'article I. 6.1.3 ci-dessous.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés avec des responsabilités d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle :

- en les associant à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois qu'ils encadrent, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- en les informant sur les dispositifs de formation, le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétence et la validation des acquis de l'expérience (VAE) dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- en les aidant à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation et de développement des compétences au bénéfice de leurs équipes ;
- en les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- en les sensibilisant sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

I. 6.1.1.6. Dispositions relatives aux TPE/ PME et aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'un certain nombre de leviers d'accompagnement et/ ou de financement sont mis à disposition des entreprises de moins de 50 salariés, en vertu de la législation en vigueur et des accords interbranches dont relève l'industrie cimentière :

- prise en charge des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié et des frais annexes ;
- service de proximité déployé par l'OPCO compétent aux fins d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner celles-ci dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- prise en charge financière de diagnostics RH ;
- dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- prise en charge de la rémunération du salarié en Pro-A ;
- etc.

(ancien article I. 6.2.1.)

I. 6.1.2.1. Accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences (PDC) ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail en tout ou partie ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie à distance dans le cadre de formation digitalisée (FOAD), mais également en situation de travail (AFEST). Dans les deux cas, l'entreprise veillera, notamment auprès des organismes de formation et d'enseignement (pour les alternants) à ce que les salariés bénéficient des conditions et équipements de travail adéquats.

I. 6.1.2.2. Plan de développement des compétences

L'objet du plan de développement des compétences (PDC), ses bénéficiaires et ses modalités de mise en œuvre sont celles indiquées à l'article 10 de l'[accord interbranches du 28 janvier 2020](#) relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant en annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

Cet accord prévoit notamment que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'[article L. 6321-1 du code du travail](#). Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences (PDC) peut porter sur :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. De telles actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- des actions de formation dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le PDC peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, ainsi qu'à l'acquisition des connaissances de base (certification CLéA).

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Les actions de formation mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, et notamment un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences (PDC – ex. plan de formation) sera établi au sein de chaque entreprise et fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes comme indiqué ci-après.

I. 6.1.2.3. Compte personnel de formation

Les modalités d'ouverture et d'alimentation du CPF sont celles indiquées à l'article 11 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant en annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

L'alimentation du CPF, en principe de 500 € par an (avec un plafond de 5 000 €) est majorée à hauteur de 800 € par an (avec un plafond de 8 000 €) pour :

- les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BPE, CAP) ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les travailleurs handicapés (OETH).

Par ailleurs, des abondements complémentaires du CPF sont ouverts :

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, au salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens professionnels ni d'au moins une formation non obligatoire (art. I. 6.1.3.1 ci-dessous) ;
- au salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant d'un accord de performance collective ([art. L. 2254-2, VI du code du travail](#)) ;
- au titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) souhaitant convertir tout ou partie des points inscrits sur son C2P en euros pour abonder son CPF et suivre des actions de formation ([art. R. 432-9-2 du code de la sécurité sociale](#)) ;
- au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, atteint d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % ([art. L. 432-12 du code de la sécurité sociale](#)).

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le CPF peut également faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'[article L. 6323-4 du code du travail](#). Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- l'employeur en cas de parcours de formation coconstruit ;
- le salarié lui-même ;
- l'OPCO compétent ;

- la CNAM en cas de reconversion d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- l'État, les régions, les collectivités locales ;
- Pôle emploi.

Les entreprises de la branche de l'industrie cimentière pourront prévoir en outre, notamment par voie d'accord collectif, des modalités d'abondement plus favorables. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GPEC, notamment :

- lorsque le CPF s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit et que le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ou aux plafonds d'utilisation ;
- pour les publics prioritaires visés à l'article I. 6.1.1.3 ci-dessus ;
- pour les salariés les moins qualifiés (niveau de qualification inférieure au bac), notamment pour l'acquisition des connaissances de base (certification CLéA) ;
- pour les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'[article L. 4161-1 du code du travail](#) ;
- pour les salariés en équipes alternantes ou considérés comme travailleurs de nuit ;
- pour les salariés à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation chaque salarié concerné, conformément à l'[article L. 6323-11 du code du travail](#).

I. 6.1.2.4. Transitions et reconversions

A. CPF de transition

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'[article L. 6323-17-2 du code du travail](#).

Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Les modalités de recours au CPF de transition sont celles indiquées à l'article 11.3 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

B. Transitions collectives

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'intérêt du nouveau dispositif – Transitions collectives « Transco », – déployé par le gouvernement depuis le 15 janvier 2021.

Ce dispositif permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion préparée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. Il s'agit de métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Pour être éligible au dispositif, l'entreprise, quelle que soit sa taille, doit faire face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable :

- soit elle a besoin d'anticiper sur l'avenir pour rester compétitive et souhaite accompagner plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations ;
- soit elle a des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique ...) et peut se positionner comme entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconvertir dans ces métiers.

Une entreprise engagée dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) ne peut toutefois pas entrer dans le dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

Le dispositif « Transco » permet au salarié de suivre pendant 24 mois maximum (ou 2 400 heures), y compris par la VAE, une formation certifiante débouchant sur tout ou partie d'une certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, le salarié doit remplir les conditions prévues pour le CPF de transition, occuper un métier fragilisé et choisir un métier porteur pour sa formation. L'entreprise doit indiquer la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), enregistré à cet effet auprès de l'administration. Les listes régionales des métiers porteurs, établies par les CREFOP, sont disponibles auprès des associations Transition Pro, des OPCO, des CEP et des Direccte.

Une réunion d'information à destination des salariés éligibles est organisée par l'entreprise et assurée par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation et leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion. La réunion se déroule pendant le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Après validation du dossier de financement par l'association Transition Pro, l'entreprise maintient la rémunération du salarié pendant toute la durée de la formation et une prise en charge de la rémunération (y compris les charges sociales) et des frais pédagogiques est assurée par le fonds national pour l'emploi (FNE) à hauteur de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés dans la limite de 2 fois le Smic, et à 90 % au-delà ;

- 75 % pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

L'entreprise couvrant le reste à charge éventuel, de telle sorte que le salarié ne subit aucune perte de salaire.

C. Convention relance industrie 2021

Les partenaires sociaux rappellent également l'existence de la convention relance industrie 2021 conclue entre OPCO2i et le ministère du travail en janvier 2021 permettant le financement d'actions de formation répondant à quatre types de parcours (certifiant, reconversion, « compétences spécifiques contexte Covid-19 », ou anticipations des mutations) pour les entreprises ayant reçu une autorisation/ homologation d'activité partielle, ou qui sont en difficulté économique au sens de l'[article L. 1233-3 du code du travail](#).

I. 6.1.2.5. Autres dispositifs adaptés aux spécificités de l'industrie cimentière

A. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises à recourir à la VAE dans la mesure où un certain nombre de salariés ont acquis une expérience certaine au fil des années passées au sein de l'industrie cimentière, et qui mérite d'être valorisée. La VAE est aussi un dispositif pertinent de reconnaissance des compétences professionnelles et connaissances acquises par les titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel (VAE syndicale).

La CPNEFP de l'Industrie cimentière mobilisera également l'OPCO compétent pour développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers des campagnes de sensibilisation.

Les modalités de recours à la VAE sont celles indiquées à l'article 12 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

Cet accord stipule notamment que la VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise ([art. R. 335-5 à 11 du code de l'Éducation](#)). Elle peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avec un abondement provenant d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

En application des [articles L. 3142-42 et suivants du code du travail](#), lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. La participation du salarié au jury d'examen n'entraîne aucune réduction de rémunération et la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

La participation au jury est assimilée à du temps de travail effectif à l'exception toutefois du temps de trajet.

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise. Toutefois, les dépenses supportées par les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCO compétent selon les modalités prévues par son conseil d'administration.

B. La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les entreprises de l'industrie cimentière peuvent avoir recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), lorsqu'elles rencontrent des difficultés de recrutement et qu'elles ne trouvent pas de candidat correspondant exactement au profil du poste, ce qui est parfois constaté dans l'industrie cimentière.

La POE s'adresse aux demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi, ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

La POE individuelle peut également être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Les modalités de recours à la POE sont celles indiquées à l'article 20 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

(ancien article I. 6.2.2.)

I. 6.1.3.1. L'entretien professionnel

En vertu de l'[article L. 6315-1 du code du travail](#), tout salarié a droit à un entretien professionnel, qui a lieu tous les deux ans, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les modalités de déroulement de l'entretien professionnel, dont les informations qui doivent être données au salarié à cette occasion, sont celles indiquées à l'[article 18](#) de l'[accord interbranches du 28 janvier 2020](#) relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

Cet accord rappelle notamment que l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il est rappelé que dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire autre que celles mentionnées à l'[article L. 6321-2 du code du travail](#), son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3 000 euros versés par l'employeur à la caisse des dépôts et consignment. Le salarié et l'OPCO sont informés de cet abondement correctif.

Par ailleurs, dans ces mêmes entreprises, à titre transitoire jusqu'au 30 septembre 2021, et en application du XIII de l'article 1 de la [loi du 5 septembre 2018](#) et de l'[ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020](#) portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, modifiée par la [loi n° 2021-689 du 31 mai 2021](#) relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, l'abondement correctif est mis en œuvre lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant ces 6 ans des entretiens prévus et :

- n'a pas suivi au moins une action de formation ;
- ou n'a pas acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- ou n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

I. 6.1.3.2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Cette offre est gratuite, confidentielle et accessible à tous.

Le dispositif peut être utilisé soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Les modalités de recours au CEP sont celles indiquées à l'article 21 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les entreprises de la branche de l'industrie cimentière indemniseront les salariés du temps passé en CEP à raison d'une journée par an.

(ancien article I. 6.2.3.)

ART.**I.6.1.4.****I. 6.1.4.1. Consultation du CSE**

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (PDC) conformément à l'[article L. 2312-24 du code du travail](#).

I. 6.1.4.2. Négociation obligatoire en entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'[article L. 2242-20 du code du travail](#) s'applique :

– dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales,

et

– dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ;

– ou dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (dans un des États membres de la communauté européenne ou de l'Espace économique européen) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

– la mise en place d'un dispositif de GEPP, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;

– les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences (PDC), en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;

– les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

– les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;

– le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l'exercice de leurs fonctions.

(ancien article I. 6.2.4.)

ART.**I.6.2.**

Certificats de compétences professionnelles (CCP) :

– pilotage de salle centrale dans l'industrie cimentière ;

– gestion des combustibles de substitution.

ART.**I.6.3.**

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre le développement de l'alternance sous toutes ses formes (apprentissage, professionnalisation, Pro-A) vis-à-vis des publics éligibles au sein de l'industrie cimentière.

Elles rappellent que le titulaire d'un dispositif d'alternance bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Les modalités de recours et de financement de l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A) sont celles indiquées :

– au chapitre II de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière (développement de l'alternance) ;

– à l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la reconversion et la promotion par l'alternance signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière (dispositif Pro-A) ;

Ces deux accords figurent à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

Ces modalités sont complétées pour la branche de l'industrie cimentière par les dispositions suivantes.

L'objectif du contrat d'apprentissage est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistrée au RNCP, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

I. 6.3.1.1 Embauche des apprentis

Les parties rappellent qu'aucun apprenti ne devra remplacer un titulaire sur un poste laissé vacant à l'occasion d'un départ définitif ou à l'occasion d'une absence ponctuelle.

À cet égard, les bulletins de salaire desdits apprentis devront comporter la mention « Apprenti ».

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA. [\(1\)](#)

Les parties rappellent que l'apprenti a droit aux mêmes congés légaux et conventionnels (congés payés, pour événement familial, etc.), que les salariés de l'entreprise qui l'emploie.

En outre, conformément à l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation des épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code, ainsi qu'à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

I. 6.3.1.2. Rémunération des apprentis

A. Rémunération minimale

La rémunération minimale des apprentis est fixée aux taux figurant dans le tableau suivant :

Année d'apprentissage	% du Smic [1] base 152,25 heures par mois			
	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1re année	40 %	55 %	65 %	100 %
2e année	50 %	65 %	75 %	
3e année	60 %	75 %	85 %	
4e année (pour apprenti titulaire de la RQTH)	75 %	90 %	100 %	115 %
[1] Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (base 152,25 heures par mois), s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus.				

Dans le respect des dispositions prévues à l'article D. 6222-29 du code du travail, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points aux pourcentages de rémunération minimale correspondant à la dernière année de formation suivie, est appliquée conformément à l'article D. 6222-30 du code du travail.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points comme mentionné au tableau ci-dessus.

B. Majoration pour niveau de certification acquis (pour les apprentis âgés de moins de 26 ans)

Les parties souhaitent prendre en considération certains diplômes qui auraient été acquis par des apprentis, lors de leur entrée en apprentissage, en leur accordant une majoration.

Cette majoration s'appliquera à la rémunération minimale à laquelle ils peuvent prétendre au titre du paragraphe A. ci-dessus.

Elle sera de 5 % pour les apprentis détenant une certification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles mentionné à l'article D. 6113-19 du code du travail, quelle que soit la filière choisie (général, technologique ou professionnel).

Elle sera de 10 % pour les apprentis détenant une certification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles mentionné à l'article D. 6113-19 du code du travail.

C. Accords d'intéressement et de participation

Les apprentis bénéficieront, selon les modalités arrêtées en entreprise, des accords d'intéressement et/ ou de participation qui existent ou qui seront mis en place au sein des entreprises relevant de l'industrie de la fabrication des ciments.

I. 6.3.1.3. Niveau de prise en charge de la formation

Conformément à la législation en vigueur, chaque branche détermine les niveaux de prise en charge des contrats de d'apprentissage. À cet effet, la CPNEFP de l'industrie cimentière transmet sa délibération à l'OPCO compétent et à France Compétences sur le coût moyen par contrat d'apprentissage, en veillant à la cohérence avec les autres branches, notamment celles relevant de la SPP MCIV d'OPCO2i.

Ce niveau de prise en charge permet le financement des charges de gestion administrative et de production des CFA listées à l'article D. 6332-78 du code du travail.

L'OPCO prend par ailleurs en charge, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis (frais d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique, de mobilité internationale). En ce qui concerne la branche de l'industrie cimentière, ces frais sont déterminés par le conseil d'administration d'OPCO2i après délibération de la CPNEFP de la branche.

Les frais de transport de l'apprenti, ainsi que les frais annexes précités qui resteraient à la charge de l'apprenti après déduction des montants remboursés par l'OPCO et des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département ...), seront remboursés par l'entreprise à l'apprenti.

Il est par ailleurs rappelé que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes ».

Cette aide prend en charge une partie du loyer mensuel calculée sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

*(1) Le 3e alinéa de l'article I.6.3.1.1. est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 6222-24 du code du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

Le contrat de professionnalisation doit permettre, par la voie de l'alternance associant période de travail et période de formation théorique de donner une qualification reconnue en vue de faciliter l'insertion dans la vie active. Cette qualification professionnelle peut être soit enregistrée au RNCP, soit reconnue dans les classifications professionnelles de la branche, soit encore ouvrir droit à un CQP de branche.

I. 6.3.2.1. Contrat de professionnalisation expérimental

Conformément à la législation en vigueur à la date de conclusion du présent avenant, il peut être conclu un contrat de professionnalisation à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences autres que celles définies à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces compétences sont définies par l'employeur et l'OPCO désigné compétent en accord avec le salarié.

L'action de formation permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté en tenant compte d'une part, de l'expérience et du savoir-faire du salarié et, d'autre part, du besoin en compétences de l'entreprise. Cette expérimentation peut permettre d'acquérir notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Sauf nouvelle prorogation des pouvoirs publics, le dispositif prendra fin le 31 décembre 2023.

L'expérimentation permet ainsi tout à la fois aux personnes de disposer d'une formation sur mesure et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

Les partenaires sociaux reconnaissent le double intérêt de cette expérimentation pour l'industrie cimentière :

- répondre aux besoins en recrutement des entreprises sur des métiers " cœurs " auxquels l'offre de formation ne correspond pas toujours entièrement ;
- donner l'opportunité à des populations, notamment éloignées de l'emploi, de disposer d'une expérience professionnalisante sur un métier stratégique, en tension de recrutement ou en émergence.

Les entreprises seront dès lors encouragées, par le biais de campagnes de sensibilisation pilotées par la CPNEFP de l'Industrie cimentière, à recourir à ce dispositif expérimental avec l'appui opérationnel de l'OPCO compétent.

I. 6.3.2.2. Niveau de prise en charge de la formation

Conformément à la législation en vigueur, chaque branche détermine les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation.

Le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation.

Le niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant, ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé.

Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Si le forfait ne permet pas de couvrir intégralement les frais de transport, d'hébergement et de restauration, le reste à charge sera remboursé par l'entreprise au salarié sous déduction des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département ...).

Les partenaires sociaux de l'industrie cimentière conviennent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont renvoyés à la CPNEFP de la branche. Celle-ci transmet à la CPPNI et à l'OPCO compétent le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les priorités en termes de publics cibles et de type de formation ainsi que les recommandations éventuelles des instances de l'OPCO, en cohérence avec les niveaux déterminés au sein des autres branches de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

Il est par ailleurs rappelé que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes ».

Cette aide prend en charge une partie du loyer mensuel calculée sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

I. 6.3.2.3. Rémunération minimale des contrats de professionnalisation

La rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée comme suit :

Niveau de formation	- 21 ans	21 à 25 ans révolus	26 ans et +
Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au niveau bac	Au moins 60 % du Smic	Au moins 75 % du Smic	85 % du salaire minimum conventionnel sans pouvoir être inférieur au Smic
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au niveau bac	Au moins 70 % du Smic	Au moins 85 % du Smic	

Majoration lorsque le contrat ou l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois	5 points supplémentaires aux pourcentages ci-dessus à compter du 13e mois
--	---

ART.

I.6.3.3.

I. 6.3.3.1. Objectif du dispositif

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Le dispositif Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise (PDC) et/ou du compte personnel de formation du salarié (CPF).

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconvertir, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Sa mise en œuvre nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la Pro-A. Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'OPCO, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'OPCO.

I. 6.3.3.2. Certifications éligibles et prise en charge

Conformément à la législation en vigueur, la branche établit et révisé, par voie d'accord collectif qui doit être étendu, la liste des certifications éligibles à la Pro-A en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers.

En application de ses dispositions, la CPPNI de l'industrie cimentière établit cette liste sur proposition de la CPNEFP de la branche.

Par ailleurs, la branche détermine, par voie d'accord collectif, les modalités de prise en charge forfaitaire des formations éligibles à la Pro-A, lequel forfait comprend tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la Pro-A, sous réserve des plafonds arrêtés par l'OPCO compétent et des règles de péréquation de France Compétences.

À cet effet, les parties conviennent que la CPNEFP de l'industrie cimentière transmet à la CPPNI et à l'OPCO compétent ses propositions pour fixer le niveau de prise en charge du forfait Pro-A pour la branche. Pour établir sa proposition, la CPNEFP prend en compte les priorités en termes de publics cibles et de type de formation ainsi que les recommandations éventuelles des instances de l'OPCO, en cohérence avec les niveaux déterminés au sein des autres branches de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

En application de l'article D. 6332-89 du code du travail, les parties conviennent de fixer par voie d'accord de branche séparé qui sera annexé à la présente convention collective, et tenant compte des propositions de la CPNEFP de l'industrie cimentière :

- la liste des certifications éligibles à la Pro-A ;
- le niveau de prise en charge forfaitaire des formations suivies par le biais de la Pro-A.

I. 6.3.4.1. L'exercice de la fonction tutorale

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle en alternance précités, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur/maître d'apprentissage.

L'objet de la fonction tutorale ainsi que les conditions d'éligibilité et d'exercice sont celles indiquées à l'article 8 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I. B du titre Ier de la présente convention collective.

Cet accord rappelle notamment les principes suivants.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

À l'issue de sa mission tutorale, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur/maître d'apprentissage rend compte à son employeur.

La personne choisie pour occuper cette fonction tutorale doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Elle doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus. Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

La mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend en conséquence les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur et du maître d'apprentissage. Pour assurer celle-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur/ maître d'apprentissage pourront être déterminées.

Le tuteur/maître d'apprentissage bénéficiera obligatoirement d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission tutorale et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des qualifications qui les valident. Cette formation peut être certifiante (ex : certifications RS4433 et RS5368 enregistrées au répertoire spécifique).

Sur ces deux points, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO compétent prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur/ maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions selon les modalités qu'il détermine et qui sont communiqués aux branches professionnelles.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de l'Industrie cimentière à valoriser la fonction tutorale exercée par leurs salariés, notamment en matière de rémunération. L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien professionnel cité à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est également rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

I. 6.3.4.2. Prime pour fonction tutorale

Nonobstant le financement par l'OPCO de l'exercice de la fonction tutorale prévue à l'article I. 6.3.4.1 ci-dessus, tout salarié occupant une fonction de tuteur/maître d'apprentissage bénéficiera, au titre de chaque alternant suivi, d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de 8 fois le minimum garanti en vigueur pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de tuteur/maître d'apprentissage.

ART.

I.6.3.5.

Les parties signataires ont convenu qu'un certain nombre d'indicateurs concernant les alternants figureront dans le bilan « Formation » de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP avec l'appui opérationnel de l'observatoire prospectif de l'OPCO compétent.

Parmi les indicateurs, figureront notamment, par dispositif :

- le nombre d'alternants (par sexe) ;
- les diplômes acquis par les alternants ;
- les certifications préparées ;
- l'âge d'entrée des alternants ;
- la part d'interruptions du cursus d'alternance et les motifs ;
- les données relatives à la fonction tutorale.

ART.

I.7

ART.

I.7.1

Les congés payés seront attribués et indemnisés dans les conditions prévues par les dispositions législatives en vigueur.

La durée des congés payés est décomptée en jours ouvrés, sans que ce mode de gestion ne puisse réduire ou affecter de quelque manière que ce soit les droits à congés du salarié prévus à l'[article L. 3141-3 du code du travail](#).

On entend par jour ouvré tout jour travaillé selon l'horaire du service, de l'atelier ou de la rotation du poste de l'intéressé.

ART.

I.7.1.1

Nonobstant les dispositions spécifiques prévues dans les titres II et III de la présente convention collective, le salarié a droit à un congé payé annuel minimum de 25/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, soit 25 jours ouvrés (5 semaines) pour 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant cette période.

En cas de travail à temps partiel, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés sur la base de son rythme de travail.

La durée des congés visée dans le présent article inclut les jours qui étaient chômés à l'occasion d'un événement local (non férié) ou d'un pont.

ART.

I.7.1.2

La période de prise des congés s'étend du 1er avril au 30 novembre.

Les congés peuvent être fractionnés avec l'agrément de l'intéressé.

Les droits à des jours supplémentaires de congé ouverts par les [dispositions de l'article L. 3141-19 du code du travail](#) sont acquis à leurs bénéficiaires, que le fractionnement résulte de l'initiative de l'employeur ou de la demande des intéressés.

ART.

I.7.1.3

S'ajoutent aux congés annuels ci-dessus :

- 1 jour ouvré de congé payé par année de référence dont la date sera arrêtée par le chef d'établissement après avis du comité social et économique de l'établissement ;
- les jours de congé pour fractionnement visés au paragraphe ci-dessus, soit :
 - 2 jours ouvrés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le 1er décembre et le 31 mars est au moins égal à 5 jours ouvrés ;
 - 1 jour ouvré lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette même période est égal à 3 ou 4 jours ouvrés ;
- les jours de congé pour ancienneté prévus dans les titres II et III de la présente convention collective ;
- les jours de congés supplémentaires dans les conditions prévues à l'[article L. 3141-8 du code du travail](#) ;
- les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels.

Des dispositions spécifiques complémentaires sont prévues dans les titres II et III de la présente convention collective.

ART.
I.7.2

Par dérogation aux dispositions légales, les congés ci-après sont décomptés en jours ouvrés, et non pas en jours ouvrables.

Il est accordé, sur justificatif, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés visés à l'article I. 7.1 ci-dessus, dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 6 jours ouvrés après 1 an minimum de présence continue dans l'entreprise ; à défaut, 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente :
 - 12 ou 14 jours ouvrés selon les conditions prévues à l'[article L. 3142-4 du code du travail](#) ;
 - 8 jours ouvrés à titre de congé de deuil, selon les conditions prévues à l'[article L. 3142-1-1 du code du travail](#) ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, d'un beau-parent (du fait du mariage, du Pacs ou du concubinage), d'un frère, d'une sœur, d'un parent à charge au sens de la législation : 3 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- appel à la préparation de la défense : 1 jour ouvré.

ART.
I.7.3

ART.
I.7.3.1

Le salarié en fonction dans l'entreprise au moment de son appel sous les drapeaux sera réintégré à son retour du service à condition que, au plus tard dans le mois suivant la date de sa libération, il ait fait connaître à son employeur soit en se présentant, soit par lettre recommandée, son intention de reprendre son emploi.

Dans le cas où sa demande n'aurait pu être satisfaite en raison de la suppression de son emploi, l'intéressé conservera un droit de priorité à l'embauche pour un autre emploi s'il justifie des conditions requises. Ce droit de priorité sera valable durant 1 année à dater de sa libération.

ART.
I.7.3.2

Les périodes d'activité dans la réserve opérationnelle ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise le salarié qui a dû abandonner son emploi pour satisfaire aux périodes de réserve opérationnelle.

Pour la durée desdites périodes, le salarié sera payé comme s'il avait travaillé, déduction faite toutefois des soldes et indemnités versées par l'autorité militaire.

De même, une aide à la famille du réserviste sera attribuée par l'entreprise qui tiendra compte à la fois de l'ancienneté de l'intéressé, des soldes et indemnités perçues par lui et de l'importance de ses charges familiales.

ART.
I.7.4

ART.
I.7.4.1

À partir du 5^e mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction de 1 demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera par accord entre l'intéressée et son employeur.

Il est en outre rappelé qu'en vertu de l'article I.4 du présent titre I, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce avec le maintien de sa rémunération.

Les mutations temporaires en raison de l'état de santé obéissent aux dispositions légales ; aucune condition d'ancienneté ne peut être exigée pour le bénéfice desdites dispositions, y compris lorsque la mutation est demandée par la salariée.

ART.
I.7.4.2

Pendant la durée du congé maternité et au maximum pendant les durées fixées par la loi, la salariée justifiant de plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie du maintien de sa rémunération, primes comprises, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale, du régime de prévoyance et des organismes dont les cotisations sont assumées, au moins en partie, par l'employeur.

Le congé de paternité et d'adoption est octroyé selon les dispositions légales en vigueur.

ART.

I.7.4.3

Le salarié peut demander à bénéficier d'un congé parental d'éducation total ou partiel dans les conditions et modalités prévues par la loi. Le contrat de travail du salarié en congé parental n'est pas rompu mais seulement suspendu.

Si nécessaire, l'entreprise fera suivre une formation au salarié de retour d'un congé parental.

ART.

I.8

ART.

I.8.1

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail, à portée de lecture du personnel.

Les salariés relevant de la présente convention collective bénéficient notamment des dispositions :

Les employeurs ou leurs représentants doivent se conformer aux prescriptions légales réglementaires et conventionnelles en vigueur pour l'hygiène et la sécurité du personnel.

Les consignes de sécurité doivent être affichées sur les lieux de travail, à portée de lecture du personnel.

Les parties affirment que la préservation de la santé et de l'intégrité physique et mentale des salariés au travail nécessite une attention constante des entreprises et de leur personnel.

Soucieuses d'atteindre cet objectif en améliorant les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité les parties conviennent des dispositions qui suivent et confirment leur volonté de poursuivre et d'améliorer la prise en compte de l'hygiène et de la sécurité dans la politique industrielle des entreprises.

ART.

I.8.1.1

Le processus de production doit intégrer la sécurité de la conception des installations à l'élaboration et la réalisation des produits.

Ainsi, la sécurité est intimement liée à la compétence professionnelle et à la vigilance de l'ensemble du personnel, à la qualité et à la fiabilité des équipements et des dispositifs de sécurité ainsi qu'à celles de la maintenance.

Les salariés doivent, en outre, respecter les instructions données par l'employeur en matière de santé et de sécurité. Chacun doit, conformément à celles-ci, et dans les conditions prévues par le règlement intérieur, prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail, conformément à l'[article L. 4122-1 du code du travail](#).

Conformément à l'[article L. 4121-1 du code du travail](#), l'employeur doit prendre toutes les mesures visant à assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs : actions de prévention des risques professionnels y compris ceux mentionnés à l'[article L. 4161-1 du code du travail](#), du harcèlement moral et sexuel, des agissements sexistes, actions d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens appropriés, respect de la réglementation en la matière et adaptation des mesures de prévention pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L'employeur doit également désigner ou recruter un ou plusieurs salariés compétents en matière de santé et sécurité (responsables prévention) dans le respect de l'[article L. 4644-1 du code du travail](#).

Tout projet d'installation doit impérativement prendre en compte l'aspect sécurité-prévention. En conséquence, des clauses spécifiques de sécurité figurent dans les cahiers des charges remis aux fournisseurs.

Conformément aux articles [L. 4121-3](#) et [R. 4121-1 à R. 4121-4](#) du code du travail, l'employeur doit évaluer les risques dans chaque unité de travail, en tenant compte de l'impact différencié de l'exposition à ceux-ci en fonction du sexe.

Les résultats de l'évaluation doivent être répertoriés dans un document unique, écrit ou numérique, mis à jour au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, ou quand est recueillie une information supplémentaire : nouvelles connaissances scientifiques et techniques, survenance d'un accident du travail, nouvelles règles de sécurité.

En annexe sont consignées les données collectives utiles à l'évaluation des expositions individuelles aux risques professionnels, de nature à faciliter la déclaration au titre du compte professionnel de prévention et la proportion de salariés exposés à ces risques au-delà des seuils réglementaires.

Le document doit être tenu à la disposition des travailleurs, des membres du CSE, du médecin du travail et des professionnels de santé, des agents de l'inspection du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale.

Un avis indiquant les modalités d'accès des travailleurs au document doit être affiché dans l'entreprise, le cas échéant, au même endroit que le règlement intérieur.

Le document est utilisé pour l'élaboration du rapport écrit et du programme de prévention des risques.

De plus, conformément aux [articles L. 4162-1 et suivants du code du travail](#), les entreprises d'au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés doivent être couvertes en matière de prévention des risques par un accord d'entreprise ou de groupe ou, à défaut, par un plan d'action, établi au niveau de l'entreprise ou du groupe après avis du CSE, soit lorsqu'elles emploient au moins 25 % de salariés déclarés au titre du compte professionnel de prévention, soit lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25 (rapport, pour les 3 dernières années connues, entre le nombre d'accidents du travail et de maladies professionnelles imputés à l'employeur, à l'exclusion des accidents de trajet, et l'effectif de l'entreprise).

L'accord ou le plan d'action, d'une durée maximale de 3 ans, doit traiter d'un certain nombre de thèmes obligatoires et être déposé auprès de l'administration.

A. – Information du personnel et des intervenants extérieurs

L'entreprise s'attache à sensibiliser, motiver et former le personnel aux problèmes de sécurité par des moyens appropriés, notamment pédagogiques et organisationnels.

Conformément à l'[article L. 4141-1 du code du travail](#), l'employeur doit informer, lors de l'embauche et chaque fois que nécessaire, les travailleurs des risques pour leur santé et leur sécurité et des mesures prises pour y remédier, ainsi que, le cas échéant, sur le risque pour la santé publique ou l'environnement des produits ou procédés de fabrication utilisés dans l'entreprise.

Toute politique de sécurité implique un esprit de concertation au sein des entreprises, qui doit se concrétiser par un langage commun à tous les partenaires.

Conformément à l'[article L. 4141-2 du code du travail](#), l'employeur doit organiser une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice de tout travailleur nouvellement embauché ou changeant de poste de travail ou de technique, tout travailleur temporaire (sauf s'il est qualifié et affecté à l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité) et, sur demande du médecin du travail, de tout travailleur qui reprend son activité après un arrêt de travail d'au moins 21 jours.

Les actions de formation doivent se dérouler pendant l'horaire normal et sur les lieux de travail ou, à défaut, dans des conditions équivalentes. Le temps qui y est consacré est considéré comme temps de travail.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, la formation au secourisme est vivement encouragée.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

B. – Personnel d'encadrement

Le rôle d'animation de l'encadrement s'exerce particulièrement dans le domaine de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, une attention particulière étant apportée à sa formation dans ce domaine.

Il participe ainsi à l'élaboration, à la mise en œuvre et au contrôle des moyens de sécurité inhérents aux activités du personnel dont il a la charge.

Les responsabilités des membres de l'encadrement en matière d'hygiène et de sécurité sont fonction des pouvoirs qui leur sont délégués et des moyens matériels, techniques et humains dont ils disposent à l'intérieur d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en œuvre incombe à la direction de l'entreprise.

C. – Devoir d'alerte

Les membres du personnel, témoins d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves doivent les signaler soit à leur responsable hiérarchique, soit à un membre du CSE ou de la CSSCT, soit aux responsables prévention, afin qu'après examen, des mesures soient prises pour y remédier dans les meilleurs délais.

L'employeur tient par ailleurs un registre des dangers graves et imminents à disposition des représentants du personnel, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

A. – Le CSE (via la CSSCT le cas échéant)

En application de l'[article L. 2315-38 du code du travail](#), un accord d'entreprise ou le règlement intérieur du CSE encadre la constitution, le fonctionnement et les attributions de la commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT), structure dont les parties reconnaissent le rôle primordial.

Les dispositions qui suivent s'appliquent donc au CSE, ainsi que, le cas échéant, à la CSSCT dans le cadre de la délégation de compétences qui aura été organisée en application de l'article L. 2315-38 du code du travail.

Les parties mettent l'accent sur ce qui suit :

a) Pour lui permettre de mieux remplir sa fonction, chaque membre du CSE reçoit du chef d'établissement les documents nécessaires à l'exercice de sa fonction (brochures « Sécurité sociale », de l'INRS, etc.).

En outre, après chaque renouvellement du CSE, le chef d'établissement organise à l'intention de ses membres une réunion au cours de laquelle sont rappelés les attributions et le fonctionnement de cette instance en matière de santé et sécurité.

Le CSE s'attache particulièrement à détecter les risques potentiels d'accidents que peuvent présenter les différentes situations de travail, à les analyser et à proposer les actions nécessaires afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail.

b) Afin de fournir à l'ensemble du personnel des informations nécessaires et utiles sur le fonctionnement du CSE, le chef d'établissement procède à l'affichage du nom et de l'affectation de chaque membre du CSE et affiche également les ordres du jour et les procès-verbaux des séances du CSE.

c) Le chef d'établissement veille à ce que le registre sur lequel doivent, notamment, figurer les interventions des membres du CSE dans le cas de constatation d'une cause de danger imminent existe et soit effectivement accessible au personnel.

d) Dans chaque entreprise, la formation des membres du CSE, au fur et à mesure de leur désignation, nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail, est organisée comme suit :

1. Dans les entreprises et établissements bénéficiant d'une CSSCT, conformément aux articles [L. 2315-18](#), [L. 2315-40](#) et [R. 2315-9](#) et suivants du code du travail.

2. Dans les entreprises et établissements n'ayant pas mis en place de CSSCT, l'organisation de la formation à l'initiative de l'entreprise, avec recours éventuel à des organismes extérieurs, et la totalité des frais (de stage, de transport et d'hébergement éventuels) sont à la charge de l'entreprise, les salaires des intéressés étant maintenus pendant la formation.

Les programmes de formation à la sécurité pour les formations organisées par les entreprises sont arrêtés après concertation entre la direction et le CSE.

Lorsque la formation est effectuée à la seule initiative d'un ou de plusieurs membres du CSE par recours à des organismes extérieurs agréés, les congés correspondants s'imputent sur les congés de la formation économique, sociale et syndicale et sont indemnisés dans les mêmes conditions.

B. – La médecine du travail

Pour l'aménagement des conditions de travail, le médecin du travail est considéré comme un conseiller technique et, à ce titre, consulté sur les objectifs de prévention et les mesures à envisager de préférence, lorsque sont prévus la mise en place de nouveaux instruments de production, le remplacement de matériels existants ou l'installation de nouveaux lieux de travail.

C. – Organismes de prévention

Les entreprises s'attachent, en liaison avec leurs structures de prévention, au besoin en les adaptant au terrain, à appliquer les dispositions générales et les recommandations adoptées par le CTN F de la CNAM en ce qu'elles visent leurs exploitations.

À cet effet, une collection des textes des dispositions générales et des recommandations actuellement en vigueur sera mise à la disposition du CSE. Cette collection sera complétée au fur et à mesure de la parution de nouveaux textes.

D. – CPNEFP de l'industrie cimentière

La CPNEFP de l'industrie cimentière procède chaque année à un échange sur les résultats professionnels et sur les perspectives en matière de sécurité.

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu, les parties décident d'encadrer le recours au travail de nuit dans un souci d'amélioration des conditions de travail et de protection des travailleurs de nuit, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

ART.

I.8.2.1

Conformément à l'[article L. 3122-2 du code du travail](#), tout travail effectué au cours d'une période d'au moins 9 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures est considéré comme du travail de nuit. La période de travail de nuit commence au plus tôt à 21 heures et s'achève au plus tard à 7 heures.

Conformément à l'[article L. 3122-5 du code du travail](#), le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- soit il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- soit il effectue 274 heures de travail de nuit pendant une période de 12 mois consécutifs.

Conformément à l'[article L. 3161-1 du code du travail](#), il est interdit tout travail entre 22 heures et 6 heures pour les jeunes de plus de 16 ans et de moins de 18 ans ou entre 20 heures et 6 heures pour ceux de moins de 16 ans, qu'ils soient salariés, apprentis ou stagiaires.

ART.

I.8.2.2

Le recours au travail de nuit par des travailleurs de nuit est destiné à assurer la continuité de l'activité économique.

Il ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que s'il consiste à pourvoir des emplois pour lesquels il est :

- soit impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés ;
- soit indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements industriels ;
- soit impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours d'une partie ou de la totalité de la plage horaire considérée, ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le CSE sera consulté sur la mise en place ou sur l'extension à de nouvelles catégories de salariés, de la qualité de travailleur de nuit au sens de l'article I.8.3.1 ci-dessus. Cette consultation se fera sur la base d'une note écrite exposant les motifs de cette mise en place ou de cette extension.

En cas de mise en place ou d'extension du travail de nuit, de manière pérenne, à de nouvelles catégories de travailleurs, les entreprises ouvriront des négociations. À défaut d'accord, cette mise en place ou extension donnera lieu à l'information et à la consultation du comité social et économique.

Conformément à l'[article L. 3122-10 du code du travail](#), le médecin du travail est consulté avant toute décision relative à la mise en place ou à une modification importante du travail de nuit.

ART.

I.8.2.3

Les travailleurs qualifiés de travailleurs de nuit en vertu de l'article I.8.3.1 ci-dessus bénéficient, à titre de contrepartie, sous forme de repos compensateur de 2 jours forfaitaires par année civile complète de travail effectif.

Il est procédé à la fin de chaque année civile au décompte des droits acquis pour l'année écoulée. En cas d'année incomplète, le décompte se fera par trimestre civil.

La période de prise de ce repos est fixée à compter du 1er janvier de l'année suivante.

Les jours de repos acquis seront pris avec l'accord de la hiérarchie de l'entreprise ou de l'établissement.

ART.

I.8.2.4

La durée quotidienne de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures.

Au cours d'un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie de la pause prévue par l'[article L. 3121-33 du code du travail](#) ou de celle prévue par les dispositions des accords d'entreprise ou d'établissement en vigueur.

Conformément à l'[article R. 3122-7 du code du travail](#), la durée maximale quotidienne du poste de nuit peut être portée exceptionnellement à 12 heures pour les travailleurs de nuit exerçant des activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens, et pour ceux exerçant une activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

Il peut également être dérogé à la durée maximale quotidienne de 8 heures du poste de nuit des travailleurs de nuit :

- lorsque les salariés sont occupés dans le cadre des [articles L. 3132-16 à L. 3132-19 du code du travail](#) (équipes de suppléance) ;
- dans les autres conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Le salarié pour lequel il aura été fait application de la dérogation ci-dessus devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement, accordé dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée conformément à l'[article R. 3122-3 du code du travail](#).

Lorsque exceptionnellement, il n'est pas possible d'octroyer ce repos pour des raisons objectives, l'intéressé percevra pour les heures en question, en sus de son salaire, une rémunération correspondant à la rémunération normale, calculée d'après le tarif de base de l'intéressé, majorée de 100 %. Dans ce taux de 100 % sont comprises les majorations légales éventuellement dues au titre d'heures supplémentaires.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Toutefois, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes d'utilisation des équipements tenant aux caractéristiques particulières de l'activité cimentière, le justifie, la durée moyenne hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit peut être portée à 44 heures.

Tout travailleur de nuit bénéficie d'une surveillance médicale particulière, avant son affectation à un poste de nuit, puis à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois (sauf périodicité différente déterminée par le médecin du travail conformément à l'article L. 3122-11 du code du travail sur le suivi médical individuel renforcé).⁽¹⁾

Le médecin du travail renforcera le suivi médical des travailleurs de nuit de plus de 50 ans.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, l'intéressé peut refuser un travail de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Il peut également demander son affectation sur un poste de jour. Sa demande sera examinée de façon prioritaire selon l'[article L. 3122-13 du code du travail](#).

Le travailleur de nuit, lorsque son état de santé, constaté par le médecin du travail, l'exige, est transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour disponible dans l'entreprise correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, conformément à l'[article L. 3122-14 du code du travail](#).

L'employeur recherchera toutes les solutions possibles pour reclasser le salarié sur un poste de jour disponible dans l'entreprise, correspondant à ses compétences professionnelles. Il proposera le cas échéant les formations susceptibles de l'y aider. L'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail pour inaptitude au poste, sauf à justifier par écrit de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de proposer à l'intéressé un tel poste ou de son refus d'accepter le poste proposé.

La travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour sur sa demande, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal.

La travailleuse de nuit en état de grossesse médicalement constaté, ou ayant accouché, sera affectée à un poste de jour sur demande du médecin du travail, qui constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état, pendant le temps restant de la grossesse ou du congé légal postnatal. Cette période peut être prolongée pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec l'état de la travailleuse de nuit.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune baisse de la rémunération de la salariée. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée enceinte ou ayant accouché, pendant la période considérée, un poste de jour dans le même établissement ou si l'intéressée refuse d'être affectée dans un autre établissement de l'entreprise, l'employeur doit faire connaître, par écrit, à la salariée et au médecin du travail les motifs qui s'opposent au reclassement.

Le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité ainsi que, le cas échéant, pendant la période de prolongation, n'excédant pas 1 mois, décidée par le médecin du travail.

Pendant la période de suspension du contrat de travail, la salariée perçoit une rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur pour lui garantir une rémunération nette mensuelle équivalente à celle qu'elle aurait perçue si elle avait continué à travailler.

(1) Le 1er alinéa de l'article I.8.2.5 est étendu sous réserve du respect des dispositions confiant au médecin du travail le soin de fixer la périodicité du suivi individuel de l'état de santé des travailleurs de nuit, conformément à l'article L. 3122-11 et au dernier alinéa du I de l'article L. 4624-1 du code du travail.

(Arrêté du 14 novembre 2022 - art. 1)

La considération du sexe ne pourra pas être retenue par l'employeur :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

ART.
I.8.3

L'employeur fournit aux salariés les équipements de travail nécessaires à la tenue du poste, et de protection (machines, appareils, outils, vêtements...) adaptés au regard de l'évaluation des risques professionnels.

Ces équipements sont mis à disposition gratuitement afin d'être effectivement portés dans un but de protection et de sécurité du personnel.

À titre indicatif et sans préjudice des résultats de l'évaluation des risques professionnels, il est fourni aux salariés :

- pour le personnel travaillant en carrière et en usine : des casques de protection et des chaussures de sécurité ;
- pour le personnel soumis aux intempéries : des vêtements imperméables et des bottes ;
- pour le personnel exécutant des travaux de réparation et d'entretien particulièrement salissants : des vêtements de protection ;
- pour les soudeurs, forgerons et mineurs de carrière : un tablier protecteur ;
- pour les soudeurs : des gants de cuir et des guêtres ;
- pour le personnel de manutention des sacs : des gants de cuir ;
- aux ensacheurs et rouleurs : un tablier protecteur ;
- aux arrimeurs travaillant à l'intérieur d'un bateau : une paire de chaussures adaptées ;
- au personnel de manutention des câbles métalliques : des gants de cuir.

ART.
I.8.4

Le temps passé effectivement à la douche sera rémunéré comme temps de travail sur la base de 1 demi-heure, déshabillage et habillage compris. Ces dispositions s'appliquent aux travailleurs visés par les lois et règlements en vigueur.

Il est précisé que le temps payé pour la douche n'est pas considéré comme temps de travail supplémentaire lorsqu'il est pris en dehors de l'horaire normal.

ART.
I.9

En application de l'[article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle](#) :

– lorsqu'un salarié réalise une invention qui résulte soit de l'exécution de son contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, c'est-à-dire selon les instructions de l'employeur, soit de l'exécution d'études et de recherche qui lui ont été explicitement confiées, cette invention appartient à l'employeur.

Si ce dernier décide de déposer l'invention à titre de brevet, le nom du salarié devra figurer sur la demande de brevet et être reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description. Conformément à l'[article L. 611-9 du code de la propriété intellectuelle](#), le salarié peut s'opposer à la mention de son nom.

En cas d'exploitation et/ou cession du brevet dans un délai de 5 ans consécutifs au dépôt du brevet, l'inventeur salarié dont le nom est mentionné sur le brevet a droit à une gratification en rapport avec la valeur de l'invention et la contribution personnelle de l'intéressé, et cela même dans le cas où l'inventeur ne serait plus au service de l'entreprise ;

– lorsque le salarié fait une invention en dehors de son contrat de travail, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou des moyens spécifiques à l'entreprise ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de son salarié ;

– toute invention n'entrant pas dans les cas prévus ci-dessus appartiendra de droit et exclusivement au salarié.

ART.
I.10

ART.
I.10.1

Vu l'[article L. 2232-9 du code du travail](#) qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche.

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière reconnaissent la priorité du dialogue social d3onduisent les partenaires sociaux de la branche à créer une instance paritaire dénommée « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » (CPPNI), dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisés dans les dispositions qui suivent.

La CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de la présente convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments :

Ces organisations syndicales et patronales représentatives sont fixées par voie d'arrêté ministériel.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. Ledit rapport sera transmis à chaque organisation syndicale. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus et en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan d'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La CPPNI peut rendre 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](#).

Elle exercera également les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'[article L. 2232-10 du code du travail](#).

Pour remplir à bien les différentes missions qui lui sont imparties par les textes législatifs et réglementaires et par les partenaires sociaux au niveau de la branche, la CPPNI peut s'appuyer sur différentes instances destinées à nourrir les réflexions des acteurs du dialogue social de branche, telles que l'OPCO compétent pour la branche, son observatoire prospectif des métiers et des qualifications, la CPNEFP de l'industrie cimentière.

Dans son rôle de veille des conditions de travail et de l'emploi, la CPPNI pourra entre autres s'appuyer sur les bilans statistiques annuels réalisés au sein de la CPNEFP et sur le rapport annuel de branche présenté dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels.

Dans son rôle de représentant de la branche, la CPPNI pourra proposer des initiatives destinées à faire connaître le dispositif conventionnel de l'industrie cimentière, ses caractéristiques et ses métiers.

A. – Missions générales

À titre liminaire, il est rappelé que le principe de loyauté et de transparence doit présider à toutes les phases de négociation collective entre les organisations syndicales et patronales de la branche.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle figurant à l'[article L. 2232-5-1 du code du travail](#).

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de l'industrie cimentière.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ledit rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs conclus par les entreprises relevant des conventions collectives de l'industrie cimentière visés à l'[article L. 2232-9](#), II, 3° du code du travail, dans les conditions prévues à l'article I.10.1.4, b.

B. – Principes directeurs de la négociation collective au sein de la CPPNI

Les partenaires sociaux reconnaissent la priorité d'un dialogue social de branche dynamique et en adhésion avec leurs attentes.

À ce titre, ils conviennent que la CPPNI, dans son rôle de négociation, observe les principes directeurs suivants :

i. Agenda social de la CPPNI

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée (dénommée « réunion de l'agenda social »), et les dates de réunions prévisionnelles y afférentes, au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

Une des réunions sera consacrée à la validation du rapport d'activité précité de l'année écoulée avant sa transmission à l'administration.

ii. Périodicité et méthode de négociation

La CPPNI pourra le cas échéant, à l'occasion d'une de ses réunions, décider de l'opportunité d'adapter les périodicités des négociations obligatoires de branche précitées pour tout ou partie des thèmes. Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de branche et respecter les limites prévues au code du travail.

Dans une logique de dynamisme du dialogue social de branche et par souci de se doter d'accords de branche lisibles et pédagogiques, la CPPNI pourra décider :

- de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc.) ;
- d'insérer dans un accord de branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci.

Par ailleurs, chaque accord de branche comprendra, conformément au code du travail :

- les modalités de suivi d'un accord de branche ;
- un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'absence ou la méconnaissance de ces dispositions n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord de branche conclu.

La CPPNI négociera également la durée de l'accord de branche, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de stipulation expresse, l'accord sera conclu pour une durée légale de 5 ans fixée à l'[article L. 2222-4 du code du travail](#).

Enfin, chaque réunion de négociation de la CPPNI donnera lieu à établissement d'un compte rendu.

C. – Réunions de la CPPNI dans son rôle de négociation

i. Convocation de la CPPNI

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations membres de la CPPNI par son secrétariat 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, pourront être adressés aux organisations dans un délai maximum de 10 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

ii. Composition de la CPPNI

Séances plénières

Il est convenu que les réunions paritaires plénières de négociation et/ ou de concertation visant l'ensemble du champ couvert par les conventions collectives de la branche de l'industrie cimentière, en ce compris la réunion annuelle de l'agenda social, seront composées de 4 représentants maximum pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'ensemble de ce champ.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants de la délégation syndicale dans sa configuration maximale.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation des hommes et des femmes représentative de la proportion des effectifs des deux sexes dans la branche.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'[article L. 2261-20 du code du travail](#), sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI (en sus de celles fixées à l'agenda social), sans préjudice cependant de la mise en œuvre par l'administration compétente de l'article R. 2261-10 du même code.

Réunions préparatoires syndicales

En amont de chaque réunion paritaire plénière, les organisations syndicales précitées ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire si possible accolée à la date de la réunion plénière.

Chaque organisation syndicale est composée de 7 représentants maximum, sauf accord de certaines organisations pouvant s'entendre entre elles pour un autre mode de répartition en cas de réunion préparatoire commune à plusieurs organisations.

Parmi ces représentants, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

ART.

I.10.1.3

A. – Missions

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche de l'industrie cimentière qui se posent aux entreprises et salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle peut également, conformément à l'[article L. 2232-9](#), I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'[article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire](#).

B. – Sollicitation et délibération

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 1 de l'article I.10.1.3, a ci-dessus, la CPPNI est sollicitée par une organisation représentative de la branche de l'industrie cimentière, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et en tout état de cause dans le délai de 1 mois au plus tard.

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 2 de l'article I.10.1.3, a ci-dessus, la CPPNI est sollicitée dans les conditions prévues par la juridiction de l'ordre judiciaire en application de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut, par procès-verbal :

- soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ; ledit procès-verbal valant avenant interprétatif, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord ;
- soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPPNI afin de négocier un avenant de révision des dispositions litigieuses.

C. – Composition de la CPPNI dans son rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée, d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'industrie cimentière, et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives au niveau de ladite branche.

Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, si possible, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance.

A. – Secrétariat et siège de la CPPNI

Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse de France Ciment.

France Ciment assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés à l'article I. 10.1.4, b ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article I. 10.1.2, a ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'administration.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

La transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI de l'ensemble des documents cités au présent article se fait :

- par courrier au siège de chaque organisation qui le demandent ;
- par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation et le cas échéant à l'adresse contact de l'organisation indiquée par celle-ci ;
- par voie dématérialisée sur la plateforme d'échanges mise en place par le secrétariat de la CPPNI.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, et sont validés à la réunion suivante.

B. – Réception des accords collectifs d'entreprise

En application du code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par ailleurs, en application de l'[article L. 2232-10 du code du travail](#), la CPPNI, dans son rôle d'observatoire paritaire de la négociation collective, est destinataire des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative et pour laquelle il n'existe pas de stipulation conventionnelle de branche portant sur le même objet.

Conformément, notamment, à l'[article D. 2232-1-1 du code du travail](#), il est convenu que les accords visés aux 2 alinéas ci-dessus conclus au sein des entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière, doivent être transmis à la CPPNI à l'une des coordonnées suivantes :

Adresse postale : CPPNI de l'industrie cimentière, c/o France Ciment, 16 bis, boulevard Jean Jaurès, 92110 Clichy.

Adresse numérique : cppniciment@france-ciment.fr.

Le secrétariat de la CPPNI accusera réception auprès de l'expéditeur de chaque accord ainsi reçu et le transmettra aux organisations membres de la CPPNI.

Le présent article définit le rôle, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'industrie cimentière, en tenant compte notamment des domaines d'intervention dévolus aux branches professionnelles par la législation en vigueur.

Cet article souligne l'importance du lien emploi/formation professionnelle dans la préservation et la promotion des métiers, savoirs et savoir-faire de la profession, dans le développement des compétences et qualifications par la construction d'une politique de certification et d'une GPEC de branche (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et dans la gestion et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'industrie cimentière. Dans cette perspective, il est appelé la nécessité de se doter d'une instance paritaire dans les conditions qui suivent.

Conformément aux dispositions relatives aux CPNEFP définies par voie législative et réglementaire et par voie d'accords nationaux interprofessionnels et d'accords professionnels interbranches, la CPNEFP de l'industrie cimentière procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure les missions suivantes :

A. Attributions en matière d'emploi

- Suivre les accords collectifs traitant des problématiques d'emploi et de conditions de travail :
 - la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
 - si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.
- Analyser la situation de l'emploi et des conditions de travail dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :
 - la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur des thématiques prédéfinies telles que : effectifs (dont personnel exposé au travail continu ou discontinu), sécurité, handicap, recours aux contrats courts, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de l'emploi et des métiers de la branche et leur évolution prévisible (étude des types de déroulement de carrière, analyses prospectives, identification des métiers en tension/ en difficulté de recrutement ou émergents, etc.).
- Promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi au sein de l'industrie cimentière :
 - la CPNEFP participe à l'attractivité et la valorisation des métiers, qualifications et compétences de l'industrie cimentière, en étudiant et proposant les moyens et leviers d'information/ sensibilisation auprès des différents publics cibles (jeunes, corps enseignant, professionnels ...) ainsi que des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
 - la CPNEFP contribue à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle, en particulier à destination des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés, en s'appuyant notamment sur les suivis statistiques précités et en se faisant le relais et l'interlocuteur des entreprises sur ces problématiques ;
 - en cas d'accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnant les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP adressera une recommandation à l'OPCO désigné compétent sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par ledit accord ;
 - la CPNEFP peut intervenir en matière de sécurité de l'emploi sur sollicitation des entreprises, conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

B. Attributions en matière de formation professionnelle ⁽¹⁾

Sans préjudice des dispositions prévues par accord (s) interbranches présents ou futurs conclu (s) au périmètre de l'OPCO compétent ainsi que de la section paritaire professionnelle compétente pour la branche de l'industrie cimentière, la CPNEFP de la branche remplit les missions suivantes :

- Suivre les accords collectifs traitant des problématiques de qualifications et de formation professionnelle :
 - la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
 - si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.
- Analyser la situation des qualifications et de la formation professionnelle dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :
 - la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur l'état de la formation professionnelle dans la branche, sous toutes ses formes (alternance, CPF, plan de développement des compétences ...) ;
 - la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance des qualifications et compétences dans la branche, de l'offre de formation y afférente, et des adaptations nécessaires au regard des besoins des entreprises.
- Procéder à la définition et à la promotion de la politique de formation professionnelle et de certification de la branche, par le biais des attributions suivantes :
 - mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la branche, notamment en tirant les conclusions des études prospectives sectorielles menées avec l'appui de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière. La GPEC a vocation à outiller la CPNEFP pour : mieux maîtriser les conséquences des chocs économiques et technologiques qui peuvent rendre obsolètes certaines compétences au sein des entreprises ; réduire les difficultés de recrutement en identifiant mieux les compétences nécessaires à l'entreprise et en valorisant celles déjà présentes ; accompagner les changements organisationnels, en facilitant leur acceptation par les salariés ;
 - participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans la branche ;
 - rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - définir et soumettre à l'OPCO désigné compétent, les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics et des mesures d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation ;
 - définir et soumettre à l'OPCO désigné compétent les formations prioritaires bénéficiant d'une prise en charge majorée sur les fonds mutualisés au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;

- rechercher les modes appropriés de formation professionnelle capables de favoriser la promotion professionnelle à l'intérieur de la branche mais aussi à l'adaptation à des emplois dans d'autres branches professionnelles ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment sur les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- porter et animer la politique et l'ingénierie de certification professionnelle de la branche (en décidant notamment la création, la révision, la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle), avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière ;
- dans ce cadre, initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP proposera à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche. Elle veillera, dans le cadre de ses propositions, à observer le découpage de la certification en blocs de compétences distincts de nature à favoriser les passerelles entre les certifications existantes au sein des différentes branches de l'OPCO désigné compétent, et à la mise en cohérence avec celles-ci, tout en préservant la transmission des compétences et savoir-faire spécifiques de l'industrie cimentière ;
- avec l'appui technique du (des) organisme (s) certificateur (s) désigné (s), tenir à jour les certifications et habilitations de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), aux fins de demande d'enregistrement auprès de France Compétences, conformément aux dispositions du code du travail ;
- proposer à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, et avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent, le niveau de prise en charge financière ainsi que la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers. La CPNEFP examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et en cas de besoin proposera les adaptations de la liste à la CPPNI de la branche ;
- initier et/ ou suivre les conventions d'objectifs et conventions-cadre de coopération faisant l'objet d'un cofinancement, conclues entre la profession ou l'OPCO qu'elle mandate d'une part, et l'État, les régions, Pôle emploi, France Compétences, le fonds social européen ou tous autres partenaires d'autre part, au titre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi de la branche, à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales et du développement de l'apprentissage, à la promotion des métiers de la branche ;
- déterminer les priorités de financement de la branche en matière de formation professionnelle et de soutien à l'alternance au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux, et en informer l'OPCO désigné compétent pour la branche dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de formation continue ;
- délibérer sur les niveaux de prise en charge financière des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, et en informer France Compétences et l'OPCO désigné compétent pour la branche, conformément à la législation en vigueur. La CPNEFP veillera à cet effet à ce que les niveaux soient fixés en cohérence avec ceux des autres branches de la SPP dont elle relève au sein de l'OPCO ;
- dans ce cadre, et dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP tiendra compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge des contrats d'apprentissage, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité ;
- étudier les opportunités d'adaptation, par voie d'accord collectif, des modalités de financement et d'accès aux différents dispositifs de formation continue (abondement du CPF pour des publics déterminés, congé VAE, formations se déroulant en tout ou partie hors temps de travail, périodicité de l'entretien professionnel ...) ; la CPNEFP fera des propositions en ce sens à la CPPNI de la branche ;
- initier des actions de valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage et, si nécessaire, délibérer sur les conditions de compétence professionnelle exigées pour ces fonctions ;
- proposer à l'OPCO désigné compétent le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de cette fonction ;
- délibérer, pour transmission à l'OPCO désigné compétent, sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

*(1) Le point B est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-92 et D.6332-93 du code du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

A – Composition de la CPNEFP :

La CPNEFP de l'industrie cimentière comprend :

- délégation syndicale : deux représentants titulaires et deux représentants remplaçants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- délégation patronale : un nombre de représentants des employeurs relevant de la branche égal au nombre total des représentants des organisations syndicales précitées.

Chaque titulaire peut se faire remplacer en cas d'impossibilité d'assister à une réunion de la CPNEFP, le remplaçant ne siégeant en conséquence qu'en cas d'absence du titulaire.

Les organisations syndicales précitées doivent informer le Secrétariat de la CPNEFP du nom et des coordonnées de leurs représentants titulaires mandatés pour une durée de 2 ans, ainsi que de toute modification des mandats en cours. Les membres remplaçants ne sont pas nommément mandatés, mais désignés par l'organisation syndicale pour la réunion à laquelle un ou deux de ses titulaires ne peu(ven)t se rendre.

La délégation patronale et la délégation syndicale occupent chacune respectivement, par alternance à chaque mandat, la présidence et la vice-présidence de la CPNEFP. Au titre du premier mandat, il est convenu que la présidence est assurée par la délégation patronale et la vice-présidence par la délégation syndicale. Chaque délégation désigne parmi ses membres, à l'occasion de chaque mandat, la personne occupée à exercer l'une des deux fonctions précitées.

B. – Réunions de la CPNEFP :

La CPNEFP se réunit deux fois par an, et autant que de besoin sur décision conjointe du président et du vice-président, faisant suite le cas échéant à une demande de la majorité des membres d'une délégation.

Dans ce dernier cas, la demande doit être adressée par tout moyen écrit au secrétariat de la CPNEFP, à l'attention de la présidence et de la vice-présidence, et indiquer les motivations.

À l'occasion d'une réunion exceptionnelle de la CPNEFP dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, les organisations composant la délégation syndicale pourront organiser une réunion préparatoire, dans la limite de deux représentants par organisation. Cette réunion préparatoire sera adjacente à la réunion de la CPNEFP (le matin si la CPNEFP est réunie l'après-midi du même jour, ou la veille après-midi si la CPNEFP est réunie le lendemain matin).

Le calendrier des réunions biannuelles est fixé chaque année par les membres de la CPNEFP, au titre de l'année suivante. Les ordres du jour prévisionnels de ces réunions biannuelles sont décidés lors de la réunion précédente en tenant compte de l'actualité législative, conventionnelle et sociale en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les convocations aux réunions et documents relatifs sont adressés par le secrétariat de la CPNEFP :

- par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation syndicale et le cas échéant à l'adresse contact de l'organisation indiquée par celle-ci, ainsi qu'aux représentants titulaires et remplaçants de la délégation syndicale ;
- par voie dématérialisée sur la plateforme d'échanges mise en place par le secrétariat de la CPNEFP.

En cas d'empêchement du président, la réunion est présidée par le vice-président.

La CPNEFP peut être amenée à se positionner, dans le cadre des missions précitées, par voie de délibération retranscrite dans un compte rendu.

Chaque organisation composant la délégation syndicale dispose d'une voix. La délégation patronale dispose d'un nombre égal de voix que la délégation syndicale.

Les délibérations sont prises à la majorité simple des suffrages exprimés. À cet effet, si une ou plusieurs des organisations syndicales n'étaient pas présentes à une réunion de la CPNEFP, le nombre de voix de la délégation patronale sera réduit à due proportion afin d'assurer l'égalité des droits de vote dans chaque délégation.

Le président ne dispose pas de voix prépondérante.

ART.

I.10.2.4

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par France Ciment. Il a notamment pour mission :

- d'adresser les convocations aux réunions de la CPNEFP à la délégation patronale et aux représentants titulaires de la délégation syndicale, accompagnées de l'ordre du jour et le cas échéant du dossier préparatoire, au minimum 2 semaines avant la réunion ;
- de rédiger les comptes rendus des réunions de la CPNEFP, qui sont cosignés par le président et le vice-président, et les adresser aux membres de la CPNEFP, ainsi que, le cas échéant, auprès des partenaires sociaux de la branche, des entreprises de la branche, des organismes paritaires et des pouvoirs publics concernés,
- et de manière générale, assurer le bon fonctionnement de la CPNEFP et de ses travaux.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPNEFP les noms des participants (titulaires ou suppléants), au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

Les comptes rendus sont soumis pour avis aux participants de la réunion de la CPNEFP et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse vaudra acceptation.

ART.

I.10.3

Il est constitué au niveau de la branche de l'industrie cimentière une commission de conciliation de huit membres pour les employeurs et de huit membres pour le personnel. Le siège de la commission est situé à France Ciment, qui en assure le secrétariat.

Elle est habilitée à examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente convention collective. Cette commission peut réclamer toutes justifications qui lui semblent utiles, entendre la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre et procéder ou faire procéder à toute enquête qu'elle jugera nécessaire.

Elle se réunit à la demande d'une organisation représentative au niveau de la branche et, au plus tard, dans un délai de huit jours ouvrables.

ART.

I.10.4

ART.

I.10.4.1

Au cas où un salarié participerait, en qualité de représentant d'une organisation syndicale représentative de la branche professionnelle de l'industrie cimentière, à une réunion paritaire organisée au niveau de ladite branche dans les conditions prévues aux articles I.10.1 à I.10.3 ci-dessus, son employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée dans un délai suffisant.

Les mêmes dispositions s'appliquent pour les réunions syndicales préparatoires à la réunion paritaire, lorsqu'elles ont lieu.

À ces fins, l'organisation syndicale transmettra à France Ciment, dans un délai d'au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion préparatoire et/ou paritaire, la composition de sa délégation à ladite réunion mentionnant le nom et l'entreprise des participants, ainsi que, s'agissant des réunions préparatoires, le lieu, l'objet et la date de la réunion. France Ciment transmettra ces informations aux entreprises concernées.

La convocation à la réunion paritaire et/ou préparatoire devra pouvoir en outre être présentée à l'employeur à sa demande.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire et, le cas échéant, à la réunion préparatoire, ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

À l'issue de la réunion paritaire considérée, le secrétariat de l'instance paritaire délivrera au représentant salarié, sur sa demande, la feuille d'émargement mentionnant son nom et son entreprise, ainsi que le jour, l'heure et la durée effective de la réunion paritaire.

En cas de réunion préparatoire, il reviendra à l'organisation syndicale représentative de délivrer à son (ses) représentant(s) la feuille d'émargement ou une attestation de participation portant les mêmes mentions, pour être remise à l'employeur s'il le demande. Ce document sera également transmis à France Ciment sur sa demande, afin que celui-ci puisse le cas échéant indemniser le représentant de ses frais de participation à la réunion préparatoire, dans les conditions prévues ci-dessus.

ART.

I.10.4.2

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la participation aux réunions paritaires et préparatoires n'entraînera pas de perte de rémunération pour le représentant salarié, comme s'il avait travaillé au rythme et aux conditions de son planning de travail.

ART.

I.10.4.3

Sauf dispositions plus favorables ou équivalentes en entreprise, les réunions paritaires et/ ou préparatoires de branche donneront lieu à un remboursement par France Ciment des frais de déplacement (transport, restauration et hébergement) des représentants membres des délégations syndicales participant à ces réunions sur la base des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, plafonnés à hauteur des montants figurant au sous-titre I. D du titre Ier de la présente convention collective.

Les frais de boisson alcoolisée ne seront pas remboursés.

L'envoi de la demande de remboursement des dépenses et des justificatifs y afférents sera opéré par voie dématérialisée sur une plateforme sécurisée dont l'adresse sera transmise aux organisations syndicales représentatives. Le remboursement sera opéré par virement bancaire, sur la base d'un RIB/ IBAN transmis par le représentant demandant l'indemnisation, et déposé sur la plateforme précitée en même temps que les justificatifs. Le remboursement sera effectué dans un délai de deux semaines suivant la réception des documents justificatifs.

France Ciment se réserve le droit d'exiger la production des justificatifs originaux, à ses frais.

Le représentant salarié optera pour l'indemnisation exclusive de ses frais de déplacement, soit par France Ciment, soit par son entreprise, étant entendu que le représentant salarié aura la possibilité de modifier son choix à chaque début d'année civile. En cas d'option pour une indemnisation par France Ciment, il adressera une attestation sur l'honneur en ce sens à France Ciment.

L'option visera l'ensemble des frais liés au déplacement (transport, restauration, hébergement), sans possibilité de ventiler l'indemnisation auprès de France Ciment et de l'entreprise selon la nature des frais exposés.

En outre, le représentant ne sera pas éligible au remboursement de frais par France Ciment lorsqu'une autre réunion paritaire, ou institutionnelle, ou préparatoire, donnant également droit à indemnisation, se serait tenue à la même date que la réunion paritaire ou préparatoire de la branche, ou une date rapprochée justifiant un seul et même déplacement.

ART.

I.11

ART.

I.11.1

1. Les négociations se situant au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments ont lieu au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de l'industrie cimentière, décrite à l'article I.10.1 ci-dessus.

2. Les organisations syndicales et professionnelles habilitées à engager une procédure de révision de tout ou partie de la présente convention collective sont celles visées à l'[article L. 2261-7 du code du travail](#).

La demande de révision se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres organisations précitées, accompagnée d'un projet d'accord sur les points à réviser.

Les discussions devront s'engager dans les 2 mois en cohérence avec l'agenda de la CPPNI.

3. En application des [articles L. 2261-9 et suivants du code du travail](#), la présente convention collective peut faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plusieurs de ses parties signataires. La dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres organisations signataires ou adhérentes, accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points ayant provoqué la dénonciation.

Le préavis précédant la date d'effet de la dénonciation est de 2 mois.

Les dispositions dénoncées continueront de produire effet à l'égard, selon les cas, de toutes les parties signataires et adhérentes ou des seuls auteurs de la dénonciation, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution, et au plus tard pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ART.

I.11.2

Les dispositions de la présente convention collective relevant des thèmes des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail s'imposent, sauf dispositions assurant des garanties au moins équivalentes, aux rapports nés des contrats de travail et des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, dans les conditions prévues à ces articles.

ART.

I.11.3

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Elle annule et remplace les textes conventionnels antérieurs conclus exclusivement dans un ou plusieurs des champs d'application des trois conventions collectives de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC : 0363 ; 0832 ; 0833).

Nonobstant les négociations menées au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière, la présente convention collective fera l'objet d'un bilan tous les 5 ans, afin de voir si des adaptations sont nécessaires, conformément à l'[article L. 2222-5-1 du code du travail](#).

ART.
I.11.4

La présente convention fera l'objet par la partie la plus diligente, des formalités de notification, dépôt et demande d'extension conformément à la législation en vigueur.

Par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties rappellent que la présente convention collective, de par son objet, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

À la date de conclusion de la présente convention collective, elles n'ont au demeurant pas identifié de dispositions conventionnelles d'ordre public nécessitant des stipulations spécifiques visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#) pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La CPPNI de l'industrie cimentière veillera toutefois, dans le cadre notamment du bilan quinquennal visé à l'article I.10.4 ci-dessus, à réexaminer la pertinence d'intégrer de telles stipulations spécifiques, au regard notamment des missions de la branche définies à l'[article L. 2232-5-1 du code du travail](#). Le cas échéant, les parties pourront user de la procédure de révision visée à l'article I.10.2 ci-dessus pour intégrer de telles dispositions spécifiques.

Les modalités de publicité de la présente convention collective, en ce compris ses avenants, sont soumises aux [dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

ART.

En vertu de l'article I.10.4.3 du titre Ier de la présente convention collective, le plafond de remboursement par le SFIC des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, par les représentants des délégations syndicales participant à des réunions paritaires et/ ou préparatoires de branche, est fixé comme suit :

Type de frais	Plafond (€ TTC)	Justificatifs à fournir Précisions
Hébergement		
(Petit-déjeuner inclus)	120 € TTC	Facture mentionnant la TVA
Restauration		
– déjeuner	20 € TTC	Facture ou ticket de caisse, mentionnant la TVA (Nota : les frais de boisson alcoolisée ne seront pas remboursés)
– dîner	28 € TTC	
Transport		
1. Transports collectifs		
– train	Prix du tarif SNCF 2e classe du billet	– Titre de transport ; – Facture mentionnant la TVA.
– métro/ Bus/ Tram	Tarif du ticket	Facture ou ticket, mentionnant la TVA. Il est recommandé d'acheter un carnet/ une carte de tickets plutôt que des tickets unitaires. En ce cas, le prix remboursé correspondra à une unité du nombre total de tickets achetés sur le carnet/ la carte, dont le justificatif d'achat devra être produit
– avion	Prix du billet en classe économique (lignes intérieures)	– Carte d'embarquement ; – Facture mentionnant la TVA. L'avion pourra être utilisé si le trajet ferroviaire implique trop de contraintes (durée du trajet, horaires). Il est recommandé de comparer les prix entre les compagnies low cost et les autres afin de choisir le tarif le plus bas.
2. Transport individuel		
– frais kilométriques	Remboursement des km parcourus pour le trajet Aller/ Retour domicile < > gare-station-aéroport la (le) plus proche	– Attestation sur l'honneur du représentant mentionnant son nom, l'objet et la date de la réunion nécessitant le déplacement, le trajet effectué et sa distance en km ; – Copie de la carte grise du véhicule. Le remboursement se fera sur la base du barème retenu par l'Administration fiscale en vigueur au jour du déplacement : – Voiture : puissance fiscale maximale de 7 CV (majoration de 10 % du barème en cas d'utilisation d'un véhicule électrique) ; – Motocyclette : puissance fiscale maximale de 5 CV.
– parking	Remboursement pour le temps de déplacement nécessaire à la réunion	Facture ou ticket de parking
– péage	Remboursement pour le trajet aller/ retour domicile < > gare-station-aéroport la (le) plus proche	Facture ou ticket de péage (ou relevé d'abonnement de télépéage mentionnant les péages concernés par le trajet)

ART.

Soucieux d'entretenir un climat favorable à l'industrie de la fabrication des ciments et à l'amélioration consécutive du niveau de vie des salariés des entreprises de cette branche.

Désireux tout à la fois de promouvoir les relations humaines les plus satisfaisantes à l'intérieur des entreprises de la branche et de concourir au développement de l'activité.

Souhaitant disposer d'une convention collective unifiée de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments, afin d'éviter les difficultés d'utilisation, de lecture et d'interprétation tout en affirmant l'identité conventionnelle propre à la branche et la conformité de ses dispositions à la législation.

Les représentants des entreprises et des salariés signataires ont convenu de fusionner les trois conventions collectives nationales de l'industrie de la fabrication des ciments du personnel ouvrier du 2 février 1976, du personnel ETDAM du 2 février 1976 et du personnel ingénieurs et cadres du 5 juillet 1963, ainsi que les accords nationaux rattachés, en une convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments.

À ce titre, le travail d'unification s'est effectué indépendamment des positions prises par les organisations syndicales respectives lors de la négociation et de la conclusion des accords conventionnels précités. Les parties à la présente convention collective nationale ont en effet considéré qu'au-delà de ces divergences, l'intérêt collectif pour la branche – et donc pour les salariés qui la composent – de préserver son identité conventionnelle, était prépondérant.

ART.**III.1**

ART.**III.1.1**

Les parties conviennent, pour faciliter la rédaction de la présente convention collective (y inclus son titre III), de désigner sous le vocable « cadres » les ingénieurs ou cadres.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui :

– soit répondent simultanément aux deux conditions suivantes :

— posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur correspondant au niveau I de la nomenclature de l'Éducation nationale ;

— occuper dans l'entreprise un des emplois définis dans la nomenclature des emplois visés au sous-titre III-A « Classifications » du présent titre.

– soit possèdent une formation technique, administrative, juridique, commerciale, financière ou sociale résultant d'une expérience professionnelle ou sanctionnée par la formation professionnelle continue et qui sont chargés effectivement dans l'entreprise d'une fonction de la position II ou III du sous-titre III-A « Classifications » du présent titre.

Les salariés relevant du présent titre III sont considérés comme personnel d'encadrement. Pour autant, il est reconnu que des cadres, quelle que soit leur origine, peuvent, dans certains cas, ne pas exercer des fonctions de commandement : ingénieurs d'études et de recherches, chefs de contentieux, chefs de comptabilité, fonctions technico-commerciales, etc.

Les cadres dont les fonctions les amènent à avoir une position supérieure à la position III B (coefficient 600) figurant au sous-titre III-A « Classifications » font l'objet de dispositions particulières convenues de gré à gré leur assurant des avantages au moins équivalents dans leur ensemble à ceux que la présente convention collective assure au niveau du cadre de position III B précitée, dans le respect des [dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail](#) relatives aux cadres dirigeants.

Ne relèvent pas du présent titre III les agents de maîtrise et autres collaborateurs visés à l'article II-B-1 du titre II qui, bien qu'étant considérés comme personnel d'encadrement, ne remplissent pas les conditions ci-dessus.

ART.**III.1.2**

La période d'essai initiale est de 3 mois. Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale de 3 mois (soit une durée totale, renouvellement inclus, de 6 mois), à condition que le contrat de travail ou la lettre d'embauche en prévoie expressément la possibilité.

Les parties pourront toutefois décider d'un commun accord de supprimer ou d'abrégier la période d'essai déterminée ci-dessus. Leur accord à ce sujet devra être constaté par échange de lettres.

Les deux parties sont libres de rompre à tout moment la période d'essai sous réserve du délai de prévenance prévu par la législation en vigueur.

La période d'essai pourra être rompue jusqu'au dernier jour de celle-ci ; dans ce cas, et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le délai de prévenance devra être payé conformément à la législation en vigueur.

Pendant le délai de prévenance, et lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié pourra s'absenter pour chercher un nouvel emploi pendant 50 heures par mois, calculées pro rata temporis quand le délai de prévenance est inférieur à 1 mois.

Ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

ART.
III.1.3

ART.
III.1.3.1

Toute résiliation du contrat de travail est notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception.

La durée minimum du préavis réciproque est de 3 mois, sauf cas de faute grave ou lourde. Le délai de préavis part de la date de la notification précitée.

La partie qui n'observerait pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir (sauf cas de faute grave ou lourde du salarié).

Toutefois, un salarié licencié peut quitter son poste pendant la durée du préavis dès qu'il a trouvé un autre emploi. Dans ce cas, l'employeur n'aura à lui verser, outre l'indemnité éventuelle de licenciement, que la rémunération due jusqu'à la date de son départ effectif de l'entreprise.

Pendant la période de préavis, le salarié licencié est autorisé à s'absenter, si nécessaire, pour recherche d'emploi pendant 50 heures chaque mois ; ces absences ne donneront pas lieu à réduction de rémunération. La répartition de ces absences se fera en accord avec la direction ; à défaut de celui-ci, cette répartition se fera alternativement par moitié au gré de chacune des parties.

ART.
III.1.3.2

Il est alloué au salarié licencié, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit :

Salarié ayant moins de 3 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année d'ancienneté, à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;

Salarié ayant au moins 3 ans d'ancienneté :

- pour la tranche de 0 à 5 ans : 3/10 de mois par année à compter de la date d'entrée dans l'entreprise ;
- pour la tranche de 5 à 10 ans : 4/10 de mois par année au-delà de 5 ans ;
- pour la tranche de 10 à 15 ans : 6/10 de mois par année au-delà de 10 ans ;
- pour la tranche au-delà de 15 ans : 8/10 de mois par année.

Cette indemnité sera versée lors de l'établissement du solde de tout compte et de la remise des éléments inhérents à la rupture du contrat de travail.

En application de l'[article D. 1237-2 du code du travail](#), la base de calcul de l'indemnité de licenciement est égale, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé :

- soit à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la date de rupture du contrat ;
- soit à 1/3 des 3 derniers mois ;
- soit à 1/12 de la rémunération brute déclarée à l'administration fiscale pour l'année la plus favorable des 3 dernières années précédant la date de début du préavis de licenciement, qui est considéré comme représentant la valeur de 1 mois de rémunération.

En cas de licenciement résultant de vente ou de fusion d'entreprises, les indemnités ci-dessus seront doublées.

ART.
III.1.4

En cas de changement de résidence nécessité par les besoins du service, les frais de déménagement normaux ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) sont remboursés par l'employeur sur justification.

Cette clause ne s'applique pas aux salariés appelés à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel ils ont été engagés à condition que ce stage ne dépasse pas 3 mois, sauf clause particulière figurant dans la lettre d'engagement.

Pour tenir compte des frais d'installation, il sera versé au salarié une indemnité égale à 1/20 de la rémunération annuelle brute perçue l'année précédente. Cette indemnité sera majorée de 10 % par personne à charge au sens fiscal du terme.

Tout salarié qui, après un changement de résidence effectué en France métropolitaine pour les besoins du service, est licencié ou mis à la retraite, a droit, sauf faute grave ou lourde, au remboursement sur justification de ses frais de déménagement ainsi que de ceux des personnes à sa charge jusqu'au lieu de sa résidence au moment de son engagement ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé dans la limite d'une distance équivalente.

Comme indiqué à l'article I.5.3, B) du titre Ier de la présente convention collective, en cas de décès, les frais de déménagement et de voyage de retour de sa famille (conjoint et personnes à charge) et les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

ART.
III.1.5

ART.

III.1.5.1

Toute modification de caractère individuel apportée par l'employeur à l'un des éléments mentionnés à l'article I.5.1 du titre Ier de la présente convention collective fait, préalablement, l'objet d'un entretien et ensuite d'une notification écrite.

ART.

III.1.5.2

Nonobstant les dispositions précédentes relatives aux modifications contractuelles, et hormis les cas de faute grave ou lourde, préalablement à son déclassement d'emploi entraînant une modification à la baisse de son coefficient hiérarchique, le salarié fera l'objet d'un avertissement écrit. Son déclassement ne pourra intervenir qu'après un délai de 6 mois suivant cet avertissement. Il dispose alors d'un délai de réflexion de 3 mois avant de faire connaître son acceptation ou son refus.

Si ce déclassement n'est pas accepté par le salarié et si ce refus entraîne la rupture du contrat de travail, celle-ci sera considérée comme étant du fait de l'employeur et traitée comme un licenciement.

En cas d'acceptation, le salarié aura droit à une indemnité compensatrice égale à la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle. Le montant de cette indemnité ne pourra excéder 10 % de la rémunération ancienne et ne subira aucune variation pour quelque cause que ce soit. Toutefois, si le salarié déclassé fait l'objet ultérieurement d'une promotion, l'indemnité compensatrice est réduite à concurrence de l'augmentation de sa rémunération consécutive à la promotion dont il fait l'objet.

ART.

III.1.5.3

Sur sa demande, le salarié sera informé des possibilités de carrière qui peuvent lui être offertes au cours des 5 années à venir.

Les informations seront normalement données à l'intéressé par son supérieur hiérarchique direct. Si l'intéressé l'estime nécessaire il pourra obtenir des informations complémentaires d'une personne déléguée à cet effet par la direction générale.

ART.

III.2

ART.

III.2.1

ART.

III.2.1.1

La durée normale de travail effectif est celle de l'établissement de rattachement. Toutefois, étant donné le rôle dévolu aux salariés cadres, il peut advenir que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide ; elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et à la surveillance de son exécution.

La rémunération tiendra compte des sujétions liées à sa fonction, incluant notamment les variations dues à des heures supplémentaires occasionnelles.

Dans le cas où les fonctions d'un salarié l'appelleraient normalement à des travaux spéciaux de nuit, de dimanche ou de jour férié, sa rémunération en tiendra compte.

ART.

III.2.1.2

En application de l'article L. 3121-33 du code du travail, compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires de 190 heures supplémentaires par an.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront à avoir droit, conformément aux articles L. 3121-28 et L. 3121-33, II, 2° du code du travail :

- à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal ;
- ou, en cas d'impossibilité de prise du repos compensateur liée aux nécessités de service, au paiement des heures supplémentaires avec les majorations correspondantes.

Le comité social et économique d'établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires, dans le cadre de son information ou de sa consultation, selon que les heures supplémentaires sont accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel précité.

Les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire sous forme de repos sont déterminées par accord d'entreprise ou à défaut par les articles D. 3121-17 à D. 3121-23 du code du travail.

Les salariés sont informés du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos portés à leur crédit par un document annexé au bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint sept heures, ce document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de deux mois après son ouverture.

ART.
III.2.2

ART.

III.2.2.1

Le salaire mensuel de base conventionnel, pour chaque coefficient hiérarchique, tel que fixé au sous-titre III.B Salaires minima hiérarchiques du présent titre III, est le salaire mensuel en dessous duquel le salarié ne peut être rémunéré, à l'exclusion de toutes primes, indemnités, accessoires de salaire et gratifications.

Ce salaire mensuel de base conventionnel est défini, pour chaque coefficient hiérarchique listé au sous-titre III.A « Classification » du présent titre III, à partir d'une base mensuelle correspondant au produit d'un point 100 profession, par le coefficient hiérarchique correspondant à la position repère et à l'échelon occupé par l'intéressé et par l'horaire de travail de référence (152,25 heures) sur une base 100.

La formule de calcul pour déterminer ledit salaire mensuel de base conventionnel est donc la suivante :

$$(\text{Point } 100 \times \text{coefficient hiérarchique} \times 152,25)/100$$

La valeur du point 100 profession servant à la détermination du salaire mensuel de base conventionnel tel que défini ci-dessus est fixée au sous-titre III-B « Salaires minima hiérarchiques ».

ART.

III.2.2.2

Chaque salarié est assuré que sa rémunération annuelle, non compris le cas échéant les avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II figurant au sous-titre III-A « Classification »), les primes de productivité, les primes de production et les primes variables, sera au moins égale au montant du produit du salaire minimum mensuel de base conventionnel tel que défini ci-dessus, par 13.

Le salaire annuel minimum de base garanti est également fixé au sous-titre III-B « Salaires minima hiérarchiques » du présent titre III.

ART.

III.2.2.3

Le salaire minimum de base conventionnel d'une position figurant au sous-titre III-A « Classification » du présent titre III ne constitue pas le maximum des positions inférieures de ladite classification. Les salaires réels des intéressés peuvent donc s'échelonner à partir des salaires minima de base conventionnels sans limitation supérieure.

ART.

III.3

Sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté totale de l'intéressé dans l'entreprise, les périodes suivantes :

- le temps pendant lequel ledit intéressé y a été employé en une ou plusieurs fois, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors du territoire national, quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la résiliation lui est imputable, et quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise ;
- la durée des interruptions pour périodes de service national ou de réserve opérationnelle prévues à l'article I.7.3 du titre Ier de la présente convention collective ;
- la durée des interruptions pour maladie ou accident ;
- conformément à l'article I.4.5 du titre Ier de la présente convention collective : l'absence pour – congé maternité, paternité, adoption prise dans sa durée totale ; l'absence pour congé parental d'éducation prise pour moitié de sa durée ;
- les congés payés annuels et les congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties ;
- ainsi que toutes les autres situations prévues par la législation en vigueur comme devant être prises en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Si un salarié passe dans une autre entreprise relevant de la présente convention collective, soit temporairement par mise à disposition de son employeur, soit définitivement par suite de transfert de contrat de travail, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents, que l'intéressé reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, c'est celle-ci qui prend en charge l'ancienneté acquise dans la première.

ART.
III.4

En sus des congés payés fixés à l'article I.7.1 du titre Ier de la présente convention collective, le cadre qui a 1 an d'ancienneté au 31 mai, a droit à 4 jours ouvrés de congés payés supplémentaires par an.

Ces congés supplémentaires sont justifiés par les contraintes supplémentaires auxquels ils sont assujettis en termes de disponibilité et d'engagement dans l'exercice de leurs responsabilités.

En outre, le salarié bénéficie chaque année des jours de congés payés supplémentaires pour ancienneté :

- 1 jour ouvré à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours ouvrés à partir de 30 ans d'ancienneté.

En cas de fractionnement, l'une des périodes devra avoir au moins 3 semaines et sera donnée pendant la période des congés payés fixés à l'article I.7.1 du titre Ier de la présente convention collective.

Lorsqu'un cadre sera amené à prendre, à la demande de l'employeur et pour raisons de service, une partie de son congé en dehors de la période légale des congés, il lui sera alloué un jour ouvré supplémentaire par période continue de 5 jours ouvrables.

Le congé pris en continu par le salarié ne peut dépasser 1 mois.

ART.
III.5

ART.
III.5.1

Le départ ou la mise à la retraite ne constitue ni une démission ni un licenciement mais ouvre droit à l'indemnité de départ en retraite prévue ci-après.

Dans le cas où le salarié prenant sa retraite ou mis à la retraite bénéficie de certains avantages propres à l'entreprise, celle-ci pourra tenir compte de ces avantages dans le calcul de cette indemnité, à l'exclusion toutefois de la part de ces avantages qui résulterait des versements de l'intéressé lorsque celui-ci prend l'initiative de partir à la retraite avant de pouvoir bénéficier du taux plein mentionné ci-après.

Conformément à la législation en vigueur, tout salarié ayant l'âge légal minimum requis peut demander à son entreprise à bénéficier du départ à la retraite, peu important qu'il ait acquis ou non à cet âge la durée d'assurance requise pour pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein.

En tout état de cause, le salarié est en droit de partir à la retraite lorsqu'il atteint l'âge limite mentionné au [1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale](#), quelle que soit la durée d'assurance acquise à cet âge.

Par ailleurs, nonobstant les droits tirés d'éventuels régimes spéciaux de retraite, les salariés relevant des catégories de travailleurs bénéficiaires des dispositifs de « retraite anticipée » (longue carrière ; handicap ; incapacité permanente...), et répondant aux conditions posées par la réglementation y afférente, peuvent demander le bénéfice de leur départ en retraite avant l'âge minimum légal dans les règles prévues par cette réglementation, sans que cette demande ne soit considérée comme une démission.

ART.
III.5.2

ART.
III.5.2.1

Le salarié recevra cette indemnité après un préavis réciproque qui sera fonction de son ancienneté de services continus dans l'entreprise :

- pour une ancienneté de moins de 2 ans, ce préavis sera de 1 mois ;
- pour une ancienneté d'au moins 2 ans, la durée de ce préavis est portée à 2 mois.

Pour les salariés décidant de partir en retraite avant de pouvoir bénéficier automatiquement du taux plein (hors cas de « retraite anticipée »), l'ancienneté est calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge de 65 ans.

De même, pour les salariés partant en « retraite anticipée » (cf. article III.5.1 ci-dessus), l'ancienneté sera calculée comme si l'intéressé était resté en activité jusqu'à l'âge minimum légal.

ART.

III.5.2.2

Dans le cas d'incapacité au travail réputée ou reconnue par la sécurité sociale, le salarié peut prétendre à une retraite de base à taux plein dès l'âge minimum légal de départ en retraite même s'il ne justifie pas de la durée d'assurance requise, ainsi que d'une pension de retraite complémentaire sans abattement.

Ce salarié souhaitant partir en retraite avant l'âge minimum légal bénéficie en outre d'une indemnité spéciale.

Cette indemnité est intermédiaire entre l'indemnité de licenciement fixée à l'article III.1.3 du présent titre (L) et l'indemnité de départ en retraite fixée au paragraphe A ci-dessus (R), calculée comme si l'intéressé était resté en fonctions jusqu'à l'âge minimum légal de départ en retraite.

Son montant (M) est égal à :

$M = R + n/60 \times (L - R)$ où n est le nombre de mois compris entre la date de fin de contrat de travail et celle où l'intéressé atteindra jusqu'à l'âge minimum légal de départ en retraite.

ART.

III.6

ART.

III.6.1

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, dûment pris en charge à ce titre par la sécurité sociale, ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

L'intéressé reprendra son emploi ou un emploi similaire ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

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

ART.

III.6.2

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents ou de maladies d'origine non professionnelle ne constituent pas une rupture du contrat de travail mais une simple suspension de celui-ci.

Les perturbations causées dans le fonctionnement de l'entreprise par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié en raison de son accident ou sa maladie peuvent constituer une cause de licenciement si elles rendent nécessaire le remplacement définitif de l'intéressé par l'embauche d'un nouveau salarié.

Dans ce cas, le droit de l'employeur de licencier le salarié pour cette raison ne pourra en tout état de cause être utilisé qu'à l'issue de la période d'indemnisation prévue à l'article III.6.3 ci-après.

Toutefois, si l'employeur a usé de cette faculté, l'intéressé aura droit à être réintégré en fin de maladie, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise. Ce droit à la réintégration dans l'entreprise ne pourra s'exercer si les absences ont présenté un caractère de trop grande fréquence.

Si le nouvel engagement ne peut être assuré dans l'emploi antérieur, il le sera dans un emploi de la catégorie à laquelle appartenait l'intéressé.

ART.

III.6.3

Une indemnité sera versée à l'intéressé, sur justification d'un certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

- de justifier de 1 an d'ancienneté au moment de l'arrêt de travail, sauf s'il s'agit d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- d'avoir justifié de cette incapacité dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale française ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres États membres de la communauté européenne ou dans l'un des autres états partie à l'accord sur l'Espace économique européen.

Cette indemnité est déterminée comme suit :

1. Accident ou maladie d'origine non professionnelle :

- à plein tarif pendant les 4 premiers mois et à demi-tarif pendant les 4 mois suivants ;
- chacune de ces périodes de 4 mois est augmentée de 1 mois par tranche de 5 années d'ancienneté ;
- avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

2. Accident ou maladie d'origine professionnelle :

- à plein tarif pendant les 8 premiers mois et à demi-tarif pendant les 8 mois suivants ;
- chacune de ces périodes de 8 mois est augmentée de 1 mois par tranche de 5 années d'ancienneté ;
- jusqu'à la reprise effective du travail autorisée par avis du service de santé au travail.

L'indemnité s'entend déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

- de la sécurité sociale ;
- des régimes complémentaires de prévoyance, à l'exclusion cependant des majorations pour charges familiales.

Par ailleurs, le montant de l'indemnité sera calculé de telle sorte que la ressource totale de l'intéressé ne dépasse pas le montant de sa rémunération s'il avait continué à travailler.

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non par année civile. Il en résulte que si une maladie se prolonge pendant plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvre pas un nouveau droit à indemnité.

Cette indemnité constitue par ailleurs un plafond annuel. Il est par conséquent tenu compte, pour chaque indemnisation, du nombre de jours précédemment indemnisés durant les 12 mois antérieurs.

ART.

III.6.4

Sans préjudice des dispositions législatives en vigueur relatives au don de jours de repos, au congé de présence parentale, et au congé de proche aidant, il est accordé au salarié, sur production d'un certificat médical motivé, un congé sans solde ne pouvant excéder 2 mois dans l'année, pour toute maladie grave d'un enfant ou d'un conjoint, dans la mesure où cette absence n'apportera pas de gêne notable au bon fonctionnement du service auquel appartient l'intéressé.

En outre, il sera accordé :

- deux jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'[article L. 3142-16 du code du travail](#).

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

Enfin, cette absence ne saurait se cumuler avec des dispositions plus favorables d'entreprise ou d'établissement, ou avec celles de nature législative ou réglementaire pouvant intervenir. Dans ce cas, seule la disposition la plus favorable sera appliquée.

ART.
III.7

En application des [articles L. 911-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#), chaque entreprise doit assurer en faveur de ses salariés en complément des garanties assurées par la sécurité sociale, un régime de couverture collective à adhésion obligatoire pour les garanties dites de prévoyance, c'est-à-dire qui couvre les risques :

- portant à l'intégrité physique de la personne (maladie ou accident) ou liés à la maternité (garanties « Frais de santé ») ;
- de décès ;
- d'incapacité de travail temporaire et totale, et d'invalidité.

Outre les garanties collectives précitées, en cas de décès ou d'invalidité permanente résultant d'un accident survenu soit au cours du service, soit au cours d'un déplacement professionnel et quel que soit le mode de transport utilisé, l'employeur garantira :

- à l'intéressé en cas d'invalidité permanente ;
- au conjoint survivant ou, à défaut, aux enfants à charge, en cas de décès, une somme égale à quatre fois la rémunération perçue par l'intéressé l'année précédente, sans que cette somme puisse excéder trois fois le plafond annuel de la sécurité sociale.

De cette somme il sera déduit la valeur des capitaux décès auxquels ces ayants droit pourraient prétendre soit au titre de la sécurité sociale (ou du régime de retraite et de prévoyance des cadres [AGIRC]), soit au titre des organismes dont les cotisations sont assumées au moins en partie par l'employeur, notamment le régime collectif de prévoyance prévu au premier aliéna ci-dessus.

Toutefois, les majorations accordées pour charge de famille par les caisses de prévoyance ne seront pas comprises dans la valeur des capitaux décès à déduire.

En cas de décès au cours d'un déplacement de service, les frais de retour du corps seront à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, en application de l'article 2.1 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont considérés cadres l'ensemble des salariés relevant du présent titre III et définis à l'article III. 1 (positions I, II et III de la classification ingénieurs et cadres figurant au sous-titre III. A).

ART.

Conformément à l'article III.1 du présent titre III, la classification des cadres est définie comme suit :

ART.

III.A.1

Les collaborateurs engagés essentiellement pour occuper l'un des postes prévus au présent titre III mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise devront, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

ART.

III.A.2

Les cadres définis à l'article III.1 du présent titre III seront classés, dans chaque établissement, en fonction de l'importance de celui-ci et de l'importance réelle du poste tenu par l'intéressé et sans qu'il y ait lieu, exception faite des ingénieurs énumérés à la position I ci-dessous, de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme.

ART.

III.A.3

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent être assimilées, en raison des connaissances qu'elles exigent ou des responsabilités qu'elles entraînent, à celles qu'elle définit. Les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles en appliquant les règles prévues à l'article précédent.

Les positions types qui serviront de repères pour l'établissement des classifications sont les suivantes :

Position I. – Débutants

Ingénieurs et assimilés titulaires d'un des diplômes prévus à l'article III.1 du présent titre III et débutant dans la profession.

Position II. – Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Collaborateurs ayant acquis, par leurs études scientifiques, administratives, juridiques, commerciales, financières ou sociales ou par une longue expérience personnelle, une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de leur spécialité et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions, sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurent dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutant et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III (cadres et assimilés).

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

Position III. – Cadres et assimilés

Classe A : chefs de bureau et assimilés, cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur et qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes, placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à leur chef.

Classe B : cadres techniques ou administratifs dont les fonctions entraînent le commandement sur les ouvriers et collaborateurs de toute nature définis à la classe A ci-dessus ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes.

Les positions types visées à l'article précédent pourront en tant que de besoin être subdivisées, dans les entreprises, en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minimaux qui leur soit propre.

Les coefficients hiérarchiques, tels que visés au présent article, sont les suivants :

Position I. – Débutants

À 21 ans : coefficient 185.

À 22 ans : coefficient 210.

À 23 ans : coefficient 230.

À 24 ans : coefficient 250.

À 25 ans : coefficient 270.

À 26 ans : coefficient 290.

À 27 ans : coefficient 310.

À 28 ans : coefficient 330.

Pour les diplômés débutant dans la carrière entre 21 et 28 ans, le coefficient hiérarchique sera déterminé par la moyenne entre le coefficient de leur âge et celui de 21 ans. Ce coefficient devra être augmenté chaque année d'un nombre égal de points, de telle sorte qu'il atteigne 330 à 28 ans.

Position II [\(1\)](#)

Les collaborateurs, après 28 ans, auront les coefficients suivants et les appointements minimaux correspondants :

– après 2 ans dans la fonction : coefficient 350 ;

– après 4 ans dans la fonction : coefficient 360 ;

– après 6 ans dans la fonction : coefficient 370 ;

– après 8 ans dans la fonction : coefficient 380 ;

– après 10 ans dans la fonction : coefficient 390.

Position III

Classe A : coefficient 400.

Classe B : coefficient 600.

(1) Paragraphe "Position II" étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1133-2 du code du travail et que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 octobre 1996, Société Delzonglz c/ Ponsolle ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894 ; Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 17-16.642).

(Arrêté du 6 septembre 2023 - art. 1)

Point 100 : 5,5270 €.

Heures : 152, 25.

(En euros.)

Coefficients hiérarchiques	Salaire mensuel Base CCN	Salaire annuel Base CCN
	(1)	(2)
185	1 557,00	20 241,00
210	1 768,00	22 984,00
230	1 936,00	25 168,00
250	2 104,00	27 352,00
270	2 273,00	29 549,00
290	2 441,00	31 733,00
310	2 609,00	33 917,00
330	2 777,00	36 101,00
350	2 946,00	38 298,00
360	3 030,00	39 390,00
370	3 114,00	40 482,00
380	3 198,00	41 574,00
390	3 282,00	42 666,00
400	3 366,00	43 758,00
600	5 049,00	65 637,00
1 = [coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) × valeur du point 100]/100 ; les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.		
2 = salaire mensuel base CCN × 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.		

Nota : Voir textes salaires pour les années suivantes.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 7 avril 2025 relatif aux salaires minima garantis 2025 relevant des titres II et III de la convention collective

ART. 1er

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

- 1,5 % en moyenne au 1er janvier 2025, par rapport aux valeurs en vigueur au 1er janvier 2024 ⁽¹⁾ ;
- 0,2 % supplémentaires en moyenne au 1er septembre 2025, par rapport à ces dernières valeurs en vigueur au 1er janvier 2025, soit une revalorisation totale moyenne de 1,7 % sur l'année 2025, par rapport aux valeurs en vigueur au 1er janvier 2024.

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

(1) Valeurs figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

1.2. Revalorisation du « Point 100 profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à : 6,2289 € au 1er janvier 2025, soit une revalorisation de 2 % par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2024 ⁽²⁾.
Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

(2) Montant figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 964,68 € au 1er janvier 2025.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,9798 € au 1er janvier 2025 (8 9697 € en cas de majoration de 50 %).

ART. 2

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :
– 6,6423 € au 1er janvier 2025, soit une revalorisation de 1,5 % par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2024 ⁽¹⁾ ;
– 6,6555 € au 1er septembre 2025, soit une revalorisation supplémentaire de 0,2 % par rapport au montant ci-dessus en vigueur au 1er janvier 2025, soit une revalorisation totale de 1,7 % du point 100 sur l'année 2025, par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2024.

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

(1) Montant figurant dans l'avenant du 28 février 2024 étendu.

ART.
3

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#). À ce titre, le rapport de branche 2024 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'Industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'[article L. 3221-4 du code du travail](#)) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

ART.
4

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des [articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail](#), s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I. 1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des [articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail](#).

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan ⁽¹⁾

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1er janvier 2025.

À compter de cette date :

- le sous-titre II. D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II. D de la CCN ;
- le sous-titre III. B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III. B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du prochain rapport annuel de branche visé à l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), conformément à l'[article L. 2222-5-1 du même code](#).

4.3. Notification, dépôt, extension, publicité

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des [articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail](#).

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minima, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail](#), le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(1) L'article 4-2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées de l'article L. 2261-15 du code du travail et de l'article 1er du code civil, aux termes desquelles l'application de l'avenant peut être rendue obligatoire pour tous les signataires ou adhérents des organisations signataires à compter de la date convenue mais elle ne le sera qu'à compter de la date de l'extension de l'avenant pour les autres salariés et entreprises relevant du champ de la convention collective concernée.

(Arrêté du 13 juin 2025 - art. 1)

ART.

Conformément à l'[article L. 2241-8 du code du travail](#), les partenaires sociaux de l'industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2024.

À l'issue de la séance de négociation du 20 février 2025, France Ciment s'est dit prêt à revoir ses dernières propositions en vue de mettre à la signature des partenaires sociaux un projet d'avenant contenant de nouvelles revalorisations, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments ⁽¹⁾ (ci-après désignée « la CCN »).

(1) Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1a. SMH, SHH et SMAG au 1er janvier 2025

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche [1]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 827,00 €	12,00 €	25 263,78 €	25 921,50 €	26 579,22 €	27 236,94 €	27 894,66 €	28 552,38 €	29 210,10 €
150	1 837,00 €	12,07 €	25 396,78 €	26 058,10 €	26 719,42 €	27 380,74 €	28 042,06 €	28 703,38 €	29 364,70 €
160	1 849,00 €	12,14 €	25 556,38 €	26 222,02 €	26 887,66 €	27 553,30 €	28 218,94 €	28 884,58 €	29 550,22 €
170	1 862,00 €	12,23 €	25 729,28 €	26 399,60 €	27 069,92 €	27 740,24 €	28 410,56 €	29 080,88 €	29 751,20 €
180	1 876,00 €	12,32 €	25 915,48 €	26 590,84 €	27 266,20 €	27 941,56 €	28 616,92 €	29 292,28 €	29 967,64 €
190	1 894,00 €	12,44 €	26 154,88 €	26 836,72 €	27 518,56 €	28 200,40 €	28 882,24 €	29 564,08 €	30 245,92 €
205	1 967,00 €	12,92 €	27 125,78 €	27 833,90 €	28 542,02 €	29 250,14 €	29 958,26 €	30 666,38 €	31 374,50 €
215	2 061,00 €	13,54 €	28 375,98 €	29 117,94 €	29 859,90 €	30 601,86 €	31 343,82 €	32 085,78 €	32 827,74 €
225	2 157,00 €	14,17 €	29 652,78 €	30 429,30 €	31 205,82 €	31 982,34 €	32 758,86 €	33 535,38 €	34 311,90 €
235	2 253,00 €	14,80 €	30 929,58 €	31 740,66 €	32 551,74 €	33 362,82 €	34 173,90 €	34 984,98 €	35 796,06 €
245	2 356,00 €	15,47 €	32 299,48 €	33 147,64 €	33 995,80 €	34 843,96 €	35 692,12 €	36 540,28 €	37 388,44 €
255	2 535,00 €	16,65 €	34 680,18 €	35 592,78 €	36 505,38 €	37 417,98 €	38 330,58 €	39 243,18 €	40 155,78 €
270	2 592,00 €	17,02 €	35 438,28 €	36 371,40 €	37 304,52 €	38 237,64 €	39 170,76 €	40 103,88 €	41 037,00 €
290	2 787,00 €	18,31 €	38 031,78 €	39 035,10 €	40 038,42 €	41 041,74 €	42 045,06 €	43 048,38 €	44 051,70 €
310	2 990,00 €	19,64 €	40 731,68 €	41 808,08 €	42 884,48 €	43 960,88 €	45 037,28 €	46 113,68 €	47 190,08 €
335	3 233,00 €	21,23 €	43 963,58 €	45 127,46 €	46 291,34 €	47 455,22 €	48 619,10 €	49 782,98 €	50 946,86 €
360	3 493,00 €	22,94 €	47 421,58 €	48 679,06 €	49 936,54 €	51 194,02 €	52 451,50 €	53 708,98 €	54 966,46 €
[1] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.									

1b. SMH, SHH et SMAG au 1er septembre 2025

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche [1]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 831,00 €	12,03 €	25 309,41 €	25 968,57 €	26 627,73 €	27 286,89 €	27 946,05 €	28 605,21 €	29 264,37 €
150	1 841,00 €	12,09 €	25 442,41 €	26 105,17 €	26 767,93 €	27 430,69 €	28 093,45 €	28 756,21 €	29 418,97 €
160	1 853,00 €	12,17 €	25 602,01 €	26 269,09 €	26 936,17 €	27 603,25 €	28 270,33 €	28 937,41 €	29 604,49 €
170	1 865,00 €	12,25 €	25 761,61 €	26 433,01 €	27 104,41 €	27 775,81 €	28 447,21 €	29 118,61 €	29 790,01 €

180	1 879,00 €	12,34 €	25 947,81 €	26 624,25 €	27 300,69 €	27 977,13 €	28 653,57 €	29 330,01 €	30 006,45 €
190	1 898,00 €	12,47 €	26 200,51 €	26 883,79 €	27 567,07 €	28 250,35 €	28 933,63 €	29 616,91 €	30 300,19 €
205	1 971,00 €	12,95 €	27 171,41 €	27 880,97 €	28 590,53 €	29 300,09 €	30 009,65 €	30 719,21 €	31 428,77 €
215	2 066,00 €	13,57 €	28 434,91 €	29 178,67 €	29 922,43 €	30 666,19 €	31 409,95 €	32 153,71 €	32 897,47 €
225	2 161,00 €	14,19 €	29 698,41 €	30 476,37 €	31 254,33 €	32 032,29 €	32 810,25 €	33 588,21 €	34 366,17 €
235	2 258,00 €	14,83 €	30 988,51 €	31 801,39 €	32 614,27 €	33 427,15 €	34 240,03 €	35 052,91 €	35 865,79 €
245	2 361,00 €	15,51 €	32 358,41 €	33 208,37 €	34 058,33 €	34 908,29 €	35 758,25 €	36 608,21 €	37 458,17 €
255	2 541,00 €	16,69 €	34 752,41 €	35 667,17 €	36 581,93 €	37 496,69 €	38 411,45 €	39 326,21 €	40 240,97 €
270	2 597,00 €	17,06 €	35 497,21 €	36 432,13 €	37 367,05 €	38 301,97 €	39 236,89 €	40 171,81 €	41 106,73 €
290	2 793,00 €	18,34 €	38 104,01 €	39 109,49 €	40 114,97 €	41 120,45 €	42 125,93 €	43 131,41 €	44 136,89 €
310	2 996,00 €	19,68 €	40 803,91 €	41 882,47 €	42 961,03 €	44 039,59 €	45 118,15 €	46 196,71 €	47 275,27 €
335	3 239,00 €	21,27 €	44 035,81 €	45 201,85 €	46 367,89 €	47 533,93 €	48 699,97 €	49 866,01 €	51 032,05 €
360	3 500,00 €	22,99 €	47 507,11 €	48 767,11 €	50 027,11 €	51 287,11 €	52 547,11 €	53 807,11 €	55 067,11 €
[1] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.									

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %
8 équipes	11,92 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

(art. II. 2.7 du titre II de la CCN.)
6,2289 € au 1er janvier 2025.

3. Primes conventionnelles

• Prime de vacances :
(art. II. 2.6 du titre II de la CCN.)
964,68 € au 1er janvier 2025.

• Prime de panier :
(art. II. 2.9 du titre II de la CCN.)
5,9798 € au 1er janvier 2025 (8,9697 € quand majoration de 50 %).

ART.			Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres		
Au 1er janvier 2005			Au 1er septembre 2025		
Point 100 : 6,6423 €			Point 100 : 6,6555 €		
Coefficient hiérarchique	SMB [1]	SAB [2]	Coefficient hiérarchique	SMB [1]	SAB [2]
185	1 871,00 €	24 323,00 €	185	1 875,00 €	24 375,00 €
210	2 124,00 €	27 612,00 €	210	2 128,00 €	27 664,00 €
230	2 326,00 €	30 238,00 €	230	2 331,00 €	30 303,00 €
250	2 529,00 €	32 877,00 €	250	2 534,00 €	32 942,00 €
270	2 731,00 €	35 503,00 €	270	2 736,00 €	35 568,00 €
290	2 933,00 €	38 129,00 €	290	2 939,00 €	38 207,00 €
310	3 135,00 €	40 755,00 €	310	3 142,00 €	40 846,00 €
330	3 338,00 €	43 394,00 €	330	3 344,00 €	43 472,00 €
350	3 540,00 €	46 020,00 €	350	3 547,00 €	46 111,00 €
360	3 641,00 €	47 333,00 €	360	3 648,00 €	47 424,00 €
370	3 742,00 €	48 646,00 €	370	3 750,00 €	48 750,00 €
380	3 843,00 €	49 959,00 €	380	3 851,00 €	50 063,00 €
390	3 945,00 €	51 285,00 €	390	3 952,00 €	51 376,00 €
400	4 046,00 €	52 598,00 €	400	4 054,00 €	52 702,00 €
600	6 068,00 €	78 884,00 €	600	6 080,00 €	79 040,00 €
[1] [Valeur du point 100 × horaire conventionnel de référence (152,25 heures) × coefficient d'emploi]/100]. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.					
[2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.					

SECTION 3

Avenant : Annexe I.F - Accord du 1er juillet 2024 relatif à l'accompagnement des salariés aidants

Source officielle Légifrance

ART. Ier

ART. I.1

I.1.1. Définitions légales

Selon l'[article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles](#), « est considéré comme proche aidant d'une personne âgée son conjoint, le partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité ou son concubin, un parent ou un allié, définis comme aidants familiaux, ou une personne résidant avec elle ou entretenant avec elle des liens étroits et stables, qui lui vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Selon l'[article R. 245-7 du code de l'action sociale et des familles](#), « est considéré comme un aidant familial, pour l'application de l'article L. 245-12 le conjoint, le concubin, la personne avec laquelle la personne handicapée a conclu un pacte civil de solidarité, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de la personne handicapée, ou l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de l'autre membre du couple qui apporte l'aide humaine définie en application des dispositions de l'article L. 245-3 du présent code et qui n'est pas salarié pour cette aide.

Lorsque la prestation est accordée au titre du 1° du III de l'article L. 245-1, est également considéré comme aidant familial, dès lors qu'il remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent, le conjoint, le concubin ou la personne avec laquelle un parent de l'enfant handicapé a conclu un pacte civil de solidarité ainsi que toute personne qui réside avec la personne handicapée et qui entretient des liens étroits et stables avec elle. »

Selon l'[article L. 3142-16 du code du travail](#), le salarié a droit à un congé de proche aidant lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie :

- son conjoint ;
- son concubin ;
- son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- un ascendant ;
- un descendant ;
- un enfant dont il assume la charge au sens de l'[article L. 512-1 du code de la sécurité sociale](#) ;
- un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

I.1.2. Caractérisation au niveau de la branche

Pour la branche de l'industrie cimentière, est considéré comme salarié aidant, le salarié qui apporte une aide :

- non professionnelle ;
- à un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait de la survenance d'un handicap ; d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'article L. 3142-16 du code du travail ;
- pour effectuer des actes, activités et gestes de la vie quotidienne ;
- de manière régulière et fréquente.

La notion d'aide englobe notamment les soins et les aides apportées à l'éducation, à la scolarité, à la vie sociale, à la gestion du budget, aux démarches administratives et médicales, aux actes et activités domestiques et quotidiennes ainsi qu'à la vigilance et au soutien psychologique.

ART. I.2

Les parties signataires rappellent que, par application du principe de non-discrimination figurant aux [articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail](#), aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou des mesures visant la rémunération, la classification, la promotion ou la formation en raison de sa situation de proche aidant, notamment lorsque ce dernier use des congés spécifiques visés à l'article II.2 du présent accord.

I.3.1. Au niveau de la branche

Conscientes qu'aucune action en direction des aidants ne peut être efficace sans une sensibilisation de l'ensemble des salariés et de leurs directions, les parties signataires conviennent que soit diffusée le plus largement possible une information pédagogique.

Il reviendra par conséquent à la CPNEFP de l'industrie cimentière de réaliser un support spécifique visant à sensibiliser :

- les salariés aidants sur leur propre situation et les contraintes personnelles qu'ils sont susceptibles de rencontrer ;
- les managers afin de mieux appréhender les attentes des collaborateurs aidants et d'être notamment en capacité de les orienter vers les dispositifs mis en œuvre au sein de leur entreprise ;
- des directions des ressources humaines en tant qu'acteur majeur des dispositifs d'accompagnement aux salariés aidants.

I.3.2. Au niveau des entreprises

Pour accompagner les salariés aidants, il est rappelé l'indispensable implication des acteurs suivants :

- la direction générale ;
- la direction des ressources humaines ;
- le manager de proximité ;
- la médecine du travail ;
- les services sociaux (assistant[e] social[e], etc.) ;
- les instances représentatives du personnel.

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière veilleront à l'instauration d'un dialogue de confiance entre ces acteurs et les salariés aidants, en organisant une communication spécifique, pouvant prendre diverses formes :

- élaboration d'un guide afin de sensibiliser sur la situation de proche aidant, à partir du support qui sera réalisé par la CPNEFP de l'industrie cimentière (article I.3.1) ;
- communication périodique sur la thématique des proches aidants (conférences, affiches, messages intranet, etc.) ;
- mise en place d'un dispositif de formation, distancielle ou présentielle, pour les salariés proches aidants, et leurs managers, afin de :
 - prévenir toute discrimination ou stigmatisation envers les salariés aidants ;
 - sensibiliser aux enjeux de l'accompagnement des salariés aidants ;
 - informer sur les dispositifs d'accompagnement prévus au sein de l'entreprise ;
 - accompagner les acteurs, et en particulier les managers, dans leur rôle d'accompagnement des salariés en situation d'aidant.

ART.
I.4

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière compléteront leurs mesures d'information et de sensibilisation par des dispositifs facilitant l'accès de leurs salariés aidants au conseil et à l'orientation, en privilégiant les outils pédagogiques, simples et accessibles, dont voici quelques illustrations.

I.4.1. Dispositif de diagnostic de la situation de proche aidant

Afin de pouvoir définir sa situation au regard de l'aide qu'il est susceptible d'apporter à ses proches et d'ainsi s'identifier en tant qu'aidant, chaque salarié sera invité par son entreprise à réaliser un autodiagnostic anonyme et confidentiel. Celui-ci doit permettre de déterminer quels seront les dispositifs qui pourront être utilement actionnés par l'aidant. Sur la base de cet autodiagnostic, le salarié pourra, s'il le souhaite, se faire connaître en tant qu'aidant auprès des services compétents de l'entreprise pour aborder sa situation.

Le guide de la CPNEFP visé à l'article I.3.1 contiendra un modèle d'autodiagnostic qui pourra être repris par les entreprises. Celles-ci pourront également s'aider de leur organisme de retraite complémentaire et/ou de prévoyance.

I.4.2. Dispositif « Ma boussole aidants »

Les entreprises relevant de la branche de l'industrie cimentière orienteront également leurs salariés aidants vers le dispositif « Ma boussole aidants », développé par l'Agirc-Arrco, qui est un service ayant vocation à soutenir les aidants familiaux et leurs proches, afin de trouver les services utiles, faciliter l'accès aux solutions de répit et de soutien, et favoriser la conciliation de leur vie personnelle et professionnelle.

« Ma boussole aidants » se positionne comme un dispositif d'intérêt général ouvert à tous, qui vise à catalyser les différents acteurs de l'aide aux aidants (acteurs publics, associations, entreprises du médico-psycho-social...), pour une meilleure coordination des actions et des parcours d'accompagnement sur les territoires.

I.4.3. Conseil

Pour permettre aux salariés proches aidants l'accès à une documentation adéquate et l'orientation de l'aidant vers le service le plus adapté, les entreprises pourront proposer une plateforme d'information et de conseil personnalisé, avec orientation vers des dispositifs accessibles à tout type d'aidant.

Les entreprises pourront également désigner un référent « Proches aidants », qui doit être une personne sensibilisée, voire formée si nécessaire, à la problématique de l'aidance au sein de la direction des ressources humaines. Ce référent « Proches aidants » sera de préférence distinct du référent « Handicap » et du référent « Harcèlement ».

I.4.4. Communauté d'aidants

Peuvent être mises en place en partenariat avec les institutions représentatives du personnel, en fonction des besoins recensés et du contexte local, des actions d'accompagnement des salariés proches aidants comme par exemple, l'organisation d'une communauté des aidants. Ces actions à l'initiative de l'employeur, peuvent être communes à plusieurs établissements et, sur sa décision, se dérouler sur le temps de travail.

ART.
II

ART.
II.1

Une attention particulière sera portée à chaque situation, dans les limites des contraintes de l'entreprise et du service, pour favoriser la prise des jours de congés, de jours RTT, de jours de récupération et du compte épargne-temps pour le salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant.

Le salarié aidant pourra bénéficier en accord avec son employeur d'un aménagement d'horaires, tant en termes d'adaptation des plages horaires que d'organisation du travail, dans la mesure où son poste de travail le permet et en fonction des possibilités organisationnelles de l'établissement. L'employeur devra motiver le cas échéant sa décision de refus. Ces mesures peuvent concerner aussi bien des salariés en travail posté que des salariés en journée.

Par ailleurs, l'accès au télétravail sera favorisé et sa mise en place facilitée, dès lors que le salarié aidant, du fait de son activité, remplit les conditions d'éligibilité. Les entreprises devront prévoir, notamment, un dispositif particulier de télétravail pour les salariés aidants, une majoration de jours de télétravail, la possibilité de télétravailler au domicile de la personne aidée. Il est rappelé à cet égard que, conformément à l'[article L. 1222-9 du code du travail](#), lorsque la demande de télétravail est formulée par un proche aidant au sens de l'[article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles](#), l'employeur doit motiver le cas échéant sa décision de refus. Cette organisation devra rester compatible avec l'organisation du travail, et en particulier avec le maintien de la relation d'équipe au sein de son service.

Par ailleurs, les demandes de passage à temps partiel, notamment celles visant au bénéfice d'une retraite progressive ou d'un dispositif conventionnel d'aménagement de la fin de carrière, seront examinées avec attention par l'employeur, lorsque le salarié demandeur a justifié de sa situation de proche aidant. En lien avec les services d'action sociale de l'entreprise et des régimes de retraite complémentaire et de prévoyance, toutes les solutions d'aides matérielles et financières susceptibles d'apporter un soutien au salarié aidant dans la prise en charge de sa situation seront recherchées.

II. 2.1. Congés conventionnels

Les articles ci-dessous de la CCN sont modifiés comme suit (ajouts en **gras** et suppressions en souligné) :

« Article II. 6.1

Congé pour enfant malade**maladie ou dépendance**

[...]

En outre, il sera accordé :

- un**deux** jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- **un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'**article L. 3142-16 du code du travail.

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

[...] »

« Article III. 6.4

Congé pour enfant malade**maladie ou dépendance**

[...]

En outre, il sera accordé :

- un**deux** jours rémunérés par année civile au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation ;
- **un jour rémunéré par année civile au salarié qui aura justifié de sa situation d'aidant, pour s'occuper d'un proche en perte d'autonomie ou dépendant du fait d'un handicap, d'une maladie ou de l'âge, et visé à l'**article L. 3142-16 du code du travail.

L'absence rémunérée peut être prise par journée entière ou par demi-journée.

[...] »

« Article I. 7.2

Congés pour événements familiaux

Par dérogation aux dispositions légales, les congés ci-après sont décomptés en jours ouvrés, et non pas en jours ouvrables.

Il est accordé, sur justificatif, des congés exceptionnels payés, non déductibles des congés payés visés à l'article I. 7.1 ci-dessus, dans les cas suivants :

- mariage ou Pacs du salarié : 6 jours ouvrés après 1 an minimum de présence continue dans l'entreprise ; à défaut, 4 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant, ou d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente :
 - 5 ou 7**12 ou 14** jours ouvrés selon les conditions prévues à l'article L. 3142-4 du code du travail ;
 - 8 jours ouvrés à titre de congé de deuil, selon les conditions prévues à l'article L. 3142-1-1 du code du travail ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, d'un beau-parent (**du fait du mariage, du Pacs ou du concubinage**), d'un frère, d'une sœur, d'un parent à charge au sens de la législation : 3 jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrés ;
- annonce de la survenue d'un handicap, **d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer** chez un enfant du salarié : **25** jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 1 jour ouvré ;
- appel à la préparation de la défense : 1 jour ouvré. »

II. 2.2. Dispositif de don de jours entre salariés (en vigueur à compter du 9 janvier 2026)

II. 2.2.1. Bénéficiaires

Le dispositif de don de jours permet à tout salarié de faire don de tout ou partie de jours non pris :

- au bénéfice d'un collègue assumant la charge d'un enfant de moins de 20 ans ou de son conjoint/ concubin/ partenaire lié par un Pacs atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- ou au bénéfice d'un collègue ayant perdu un enfant ou une personne à sa charge effective et permanente de moins de 25 ans (art. L. 1225-65-1 du code du travail) ;
- ou au bénéfice d'un collègue aidant un proche (désigné à l'article L. 3142-16 du code du travail) présentant un handicap ou une perte d'autonomie du fait de l'âge ou d'une maladie (art. L. 3142-25-1 du code du travail), ou souffrant d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou étant en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Pour accéder au dispositif de don de jours, le salarié bénéficiaire doit avoir préalablement utilisé son compteur de jours précisés ci-après à hauteur de 50 % de l'ensemble des jours acquis.

II. 2.2.2. Donateurs

Un salarié peut donc, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise répondant aux définitions précitées.

À cet effet, le salarié bénéficiaire ne pourra en aucun cas être informé du nom des donateurs, ni de la nature des jours qui lui auront été cédés. Par ailleurs, le salarié donateur ne pourra prétendre à aucune compensation en contrepartie de son don de jour ; le don de jour est définitif et irrévocable.

La possibilité de donner des jours est ouverte aux salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée.

Ces salariés n'ont pas à justifier d'une ancienneté minimale au moment du don.

Le don se fait sous forme de demi-journée ou de journée complète.

Pourront faire l'objet d'un don les jours suivants :

- cinquième semaine de congés payés acquis ;
- jours de RTT ;
- jours de repos compensateur ou de récupération ;
- jours de congé d'ancienneté ;
- jours affectés sur un compte épargne-temps.

II. 2.2.3. Modalités de recueil des dons

L'entreprise pourra, au choix :

- organiser des campagnes individuelles d'appel aux dons lorsqu'un salarié formule une demande de don de jours validée par les services compétents de l'entreprise ;
- constituer au niveau de l'entreprise un fonds de solidarité afin de recueillir tout au long de l'année les dons des salariés par le biais de campagnes ; le fonds est mobilisé lorsqu'un salarié formule une demande de don de jours validée par les services compétents de l'entreprise.

II. 2.2.4. Procédure de demande

La maladie, le handicap, l'accident ou la perte d'autonomie, sont attestés par un certificat médical du corps médical assurant le suivi de la personne aidée, de même que le décès de la personne de moins de 25 ans est attesté par un certificat de décès. Dans la mesure du possible, la durée prévisible d'absence sera également indiquée.

Le salarié devra également fournir, à la demande de l'employeur, tout document attestant du lien de parenté et/ ou de situation des personnes mentionnées précédemment.

Les demandes de don de jours seront traitées par ordre d'arrivée au sein de l'entreprise, qui s'engage à aviser le salarié de la suite donnée à sa demande dans un délai maximal de 5 jours ouvrés suivant la réception de sa demande accompagnée de l'ensemble des justificatifs.

II. 2.2.5. Modalités d'utilisation des jours

Le salarié bénéficiaire du don définit son calendrier d'absence en concertation avec son supérieur hiérarchique.

Les jours sont pris par journée entière ou par demi-journées, de manière continue ou fractionnée, sur autorisation d'absence formalisée selon les règles en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement.

Le don s'effectuera sur la base d'un jour pour un jour donné, sans prise en compte de notion de valorisation.

Le salarié bénéficiaire de jours cédés conserve le maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence et ce, quel que soit le montant de la rémunération du salarié donateur.

Les jours d'absence sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté (prime d'ancienneté, allocation de fin d'année, prime de vacances, 13e mois, congés payés ...).

Le salarié conserve le bénéfice de la couverture sociale et des avantages acquis avant la période d'absence continue ou séquencée.

Le bénéficiaire s'engage à informer le service des ressources humaines lorsque l'état de santé du proche ne rend plus nécessaire la prise de jours.

En cas de reliquat de jours donnés à l'issue de l'absence du salarié, les jours non utilisés sont réaffectés, au choix :

- aux donateurs par ordre inverse de réception des dons ;
- aux donateurs au prorata du nombre de jours donnés par chacun ;
- au fonds de solidarité s'il en est constitué un.

II. 2.2.6. Négociation collective

Les dispositions précitées s'appliquent aux entreprises en l'absence d'accord collectif, conformément à l'[article L. 2253-3 du code du travail](#).

Le dispositif du don de jours étant fondé sur la solidarité entre collaborateurs et collaboratrices, les entreprises et leurs représentants du personnel s'efforceront par la négociation d'un tel accord, de préciser et de compléter les dispositions du présent article II. 2.2.

Les parties signataires du présent accord soulignent que le dispositif de don de jours prévu au présent article II. 2.2 a vocation à être mis en œuvre, entre autres situations, au bénéfice d'un salarié aidant.

II. 2.3. Congé de proche aidant

Le congé de proche aidant s'adresse aux salariés s'occupant d'un proche atteint d'un handicap ou d'une perte d'autonomie (cf. article I. 1.2 ci-dessus).

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins un mois avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Par dérogation à l'[article L. 3142-27 du code du travail](#), les parties conviennent que le congé est de quatre mois renouvelables, le nombre de renouvellements étant limité à trois. La durée totale du congé de proche aidant ne peut excéder, renouvellement (s) compris, la durée de deux ans pour l'ensemble de la carrière.

Dans l'hypothèse où une situation similaire se reproduirait durant la carrière du salarié concernant un proche susvisé, le recours à ce congé pourrait à nouveau être déclenché par le salarié, dès lors que la présence régulière d'un aidant est indispensable.

En cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai, dans la limite évoquée ci-dessus.

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé ou y renoncer dans les cas suivants : décès de la personne aidée, admission dans un établissement de la personne aidée, diminution importante des ressources du salarié, recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée, congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille. Le retour anticipé s'effectue sous un délai de prévenance de 15 jours calendaires.

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner. Dans cette hypothèse, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé. Cette transformation ou ce fractionnement est accordé sans délai dans les cas mentionnés au paragraphe précédent.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les périodes correspondant au congé de proche aidant sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite (dispositif d'assurance vieillesse des aidants – AVA).

Le salarié bénéficiant d'un maintien de salaire total ou partiel pendant le congé bénéficie du maintien automatique de la couverture prévoyance mise en place dans l'entreprise, pour lui et ses éventuels ayants droits.

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

II. 2.4. Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale permet au salarié de s'absenter lorsqu'un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause ([art. L. 3142-6 du code du travail](#)). Ce congé s'adresse également aux salariés désignés comme personne de confiance ([art. L. 1111-6 du code de la santé publique](#)).

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier à sa demande de ce congé de solidarité familiale. La demande doit être réalisée auprès de son manager et de la direction des ressources humaines au moins deux semaines avant le départ, sauf situations décrites ci-dessous.

Le congé est d'une durée maximum de quatre mois, renouvelable une fois.

Le salarié peut, en accord avec l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel ou le fractionner.

En cas d'urgence absolue constatée par écrit par le médecin, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Le salarié doit informer l'employeur de la date prévisible de son retour au moins deux semaines avant le début du congé. Si la durée du congé est modifiée, le salarié doit en informer l'employeur au moins trois jours avant son retour.

Le congé prend fin soit à l'expiration de la durée mentionnée par le salarié, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions conventionnelles relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure choisie par le salarié.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Avant et après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

II. 2.5. Congé de présence parentale

Le congé de présence parentale s'adresse aux salariés dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap, ou est victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ([art. L. 1225-62 du code du travail](#)).

Le congé est ouvert au père et à la mère qui peuvent en bénéficier simultanément ou successivement en cours de mois. Le congé de présence parentale peut, à la demande du salarié, être fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel avec l'accord de l'employeur.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié envoie à son employeur, au moins quinze jours avant le début du congé, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier du congé. Il joint un certificat médical qui atteste de la particulière gravité de la maladie, de l'accident ou du handicap rendant nécessaire la présence d'une personne aux côtés de l'enfant pour lui prodiguer des soins contraignants.

Le certificat précise la durée prévisible du traitement. La durée initiale du congé est celle définie par le certificat médical. En cas de prolongation du congé au-delà de la durée prévue antérieurement, l'employeur est informé dans les mêmes conditions.

Le salarié informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance quand il souhaite prendre une demi-journée, un jour ou plusieurs jours de congé. Toutefois, en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, ce dernier peut bénéficier du congé immédiatement.

Le nombre de jours de congé dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est de 398 jours ouvrés (18 mois) à prendre sur une période maximale de trois ans pour un même enfant et par maladie, accident ou handicap. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée.

Le salarié peut bénéficier d'un autre congé de présence parentale (soit 796 jours ouvrés en tout) à la fin de la période initiale de trois ans ou s'il a utilisé la réserve de 398 jours avant la fin de cette période triennale. Ce renouvellement est possible en cas de rechute ou récurrence de la maladie de l'enfant, ou lorsque la gravité de la pathologie nécessite toujours une présence soutenue et des soins contraignants, et sous réserve d'un nouveau certificat détaillé établi par le médecin qui suit l'enfant.

Le salarié peut interrompre son congé en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer. Il doit alors informer son employeur par lettre recommandée au moins un mois avant la date de reprise.

La durée de ce congé ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

Elle est prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Les périodes correspondant au congé de présence parentale sont prises en compte pour le calcul de la durée d'assurance retraite (dispositif d'assurance vieillesse des aidants – AVA).

Après son congé, le salarié a droit à l'entretien professionnel avec son manager de proximité, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle. Le temps passé en congé est pris en compte pour l'alimentation du compte personnel de formation (CPF).

À l'issue du congé ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi dès lors que l'activité à laquelle il est rattaché est maintenue, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente et sur le même bassin d'emploi.

ART. III

ART. III.1

Il est rappelé que :

- le congé de proche aidant ouvre droit à l'allocation journalière de proche aidant (AJPA) ;
- le congé de solidarité familiale ouvre droit à l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ;
- le congé de présence parentale ouvre droit à l'allocation journalière de présence parentale (AJPP).

Dans un esprit de solidarité vis-à-vis des salariés aidants, l'employeur pourra assurer le versement d'un complément de rémunération au salarié qui bénéficie d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA), d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP) ou de présence parentale (AJPP).

En tel cas, le salarié adressera ses décomptes d'allocations à son entreprise pour permettre à celle-ci le versement du complément de salaire.

ART.
III.2

Les entreprises pourront mettre en place d'autres mesures d'aides financières, telles que, par exemple :

- l'abondement du CET lorsque celui-ci est mobilisé pour financer un congé de proche aidant ou de solidarité familiale ;
- la mise en place d'un panier de prestation de services permettant de financer, via une enveloppe forfaitaire annuelle :
 - des prestations d'aide à domicile permettant au proche aidant de rester aux côtés d'un proche (garde d'enfants, accompagnement à l'école, aide-ménagère, livraisons de courses, etc.) ;
 - des prestations d'aide en cas d'indisponibilité de l'aidant ou de gestion d'imprévus ;
 - des prestations d'aide au répit (aide à l'accueil de jour ou temporaire de l'aidé, déplacement d'une personne visant à suppléer l'aidant, frais de garde et d'auxiliaire de vie, etc.) ;
 - des prestations d'aide au soutien psychologique de l'aidant ;
 - des prestations visant à faciliter le maintien à domicile de l'aidé (venue d'un ergothérapeute, accompagnement par des experts pour l'adaptation du logement, etc.) ;
 - des prestations d'aide à la vie quotidienne de l'aidé (livraison de courses, aide-ménagère, etc.) ;
- des nouvelles garanties dans le cadre du régime de prévoyance collective.

Indépendamment de la clause de rendez-vous prévue à l'article V.2 ci-après, les parties étudieront dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, les possibilités de déployer, au niveau de la branche, une offre de services mutualisée au bénéfice des salariés aidants avec un ou plusieurs organismes assureurs.

ART.
IV

ART.
IV.1

Du fait d'une charge mentale et physique accrue constatée chez les aidants, des actions seront menées dans les entreprises pour prévenir l'épuisement et accompagner l'aidant dans la prise en compte de sa propre santé.

Cet accompagnement peut prendre la forme d'un diagnostic santé réalisé pendant la visite médicale professionnelle.

Cet accompagnement peut également prendre la forme d'une cellule d'écoute psychologique, permettant à tous les salariés de l'entreprise de s'exprimer sur une situation difficile qu'ils vivent ou dont ils sont témoin, afin qu'ils puissent bénéficier au plus tôt d'une écoute et d'un accompagnement par des spécialistes qui sauront détecter les premiers signaux de difficulté et proposer des solutions appropriées. Cette cellule devra idéalement être accessible 24 heures sur 24 et fonctionner selon le principe de l'anonymat et de la confidentialité des informations portées à sa connaissance.

ART.
IV.2

Les salariés aidants développent des compétences transférables au monde de l'entreprise qui pourraient être reconnues à la fois par l'aidant et sa hiérarchie, et valorisées au cours de la carrière professionnelle : adaptation au changement, meilleure gestion des priorités, organisation de son temps, capacité à travailler en équipe, gestes de premiers secours, etc.

Ces compétences peuvent être identifiées lors des entretiens professionnels ou individuels. À cet effet, les parties signataires soulignent l'importance d'une sensibilisation, voire d'une formation si elle s'avère nécessaire et/ou si elle est demandée, des managers et des salariés aidants à cette dimension de l'aidance. Les compétences peuvent être officialisées par le dispositif de la VAE.

ART.
V

ART.
V.1

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (« la CCN »).

Il constitue l'annexe I.F du titre Ier de la CCN.

ART.
V.2

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension, à l'exception des dispositions de l'article II. 2.2 qui entreront en vigueur six mois après la date de publication de l'arrêté d'extension.

Par dérogation à l'[article L. 2241-1, 2° bis du code du travail](#), les parties conviennent qu'un suivi de l'application des dispositions prévues au présent accord sera effectué tous les deux ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière pour voir si des adaptations sont nécessaires.

ART.
V.3

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des [articles L. 2231-6](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que le présent accord, qui vise à encadrer et impulser une meilleure prise en compte des salariés aidants, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent accord sont soumises aux dispositions de l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

ART.
V.4

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

(1) L'article V.4 est étendu sous réserve du respect entier des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail lesquelles prévoient également en son 2e alinéa que « si l'activité qu'ils exercent ou qu'exercent leurs adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L. 2261-5 ou L. 2261-6, selon le cas. »

(Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART.
V.5

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail](#), le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Les aidants en France sont estimés à 11 millions, soit un Français sur six, dont deux tiers sont des femmes.

Les aidants représentent par ailleurs aujourd'hui 15 % de la population active, chiffre qui pourrait atteindre 25 % d'ici 2030. Par ailleurs, un aidant sur six dédie plus de 20 h par semaine à l'aidance, et l'âge moyen d'entrée dans l'aidance est de 39 ans ⁽¹⁾.

Tout salarié peut, un jour, devenir aidant familial ou proche aidant, parfois très soudainement, et cette situation a un impact sur son travail et le cas échéant sur sa propre santé (épuisement, manque de soutien, surcharge émotionnelle). Ces salariés sont alors souvent confrontés à des difficultés, parfois quotidiennes, lorsqu'ils accompagnent un proche malade, en situation de handicap ou en situation de dépendance liée à une perte d'autonomie.

De fait, la conscientisation des entreprises à la nécessité d'intégrer cette dimension croissante de l'aidance à la fois dans les parcours professionnels et la bonne marche des entreprises, constitue un nouvel enjeu pour elles, et participe pleinement d'une démarche de responsabilité sociétale (RSE).

Les récentes études menées au niveau national ont également mis en exergue les principales difficultés des aidants :

- des difficultés à s'identifier comme aidant pour solliciter de l'aide ;
- une méconnaissance des dispositifs d'aides existants ;
- une multiplicité d'intervenants et le besoin d'être guidé vers le bon interlocuteur.

Face à ce constat, les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'une négociation collective portant sur l'accompagnement des proches aidants, à la fois pour des raisons sociétales (vieillesse de la population, croissance des situations d'aidance) et sanitaires (fatigue des salariés aidants, manque de ressources et de soutien). Ils soulignent à cet égard l'importance de la complémentarité des acteurs du dialogue social pour mener ces négociations : d'une part, la branche dont le rôle est de cadrer et donner l'impulsion ; d'autre part, les négociations d'entreprise ayant pour vocation de déployer le cadre fourni par la branche, selon les moyens et spécificités de chacune ⁽²⁾.

En conséquence, dans une démarche visant à permettre à tout salarié de l'industrie cimentière de bénéficier de solutions adaptées à ses besoins tout en conciliant sa situation d'aidant et sa vie professionnelle, dans le souci de son bien-être personnel et de l'intérêt des entreprises de la branche de l'industrie cimentière, les parties signataires conviennent, en vertu de l'[article L. 2241-1, 2° bis du code du travail](#), des dispositions du présent accord ayant pour objet de donner un cadre aux mesures suivantes destinées à être déployées en entreprise :

- la reconnaissance des salariés aidants et de leurs besoins, par leur identification, des actions d'information et de sensibilisation, des dispositifs d'aide et de conseil ;
- la conciliation des temps de vie des salariés aidants, par des mesures favorisant l'organisation du travail et la prise de congés ; à ce titre, le présent accord prévoit une révision d'un article de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments ⁽³⁾ (ci-après désignée « la CCN ») en améliorant les récentes dispositions législatives visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ⁽⁴⁾ ;
- l'accompagnement des salariés aidants, par des mesures financières, une préservation de leur santé, et la valorisation de leurs compétences.

(1) « Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants », Plateforme RSE de France Stratégie, février 2022.

(2) « Salariés aidants, RH, RSE et dialogue social », étude OCIRP-VIAVOICE, octobre 2021.

(3) Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 (IDCC 3233) – Étendue par arrêtés du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

(4) [Loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021](#) visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer ; [loi n° 2023-622 du 19 juillet 2023](#) visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

SECTION 4

Avenant : Avenant du 23 février 2021 à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la révision des dispositions conventionnelles de la CPPNI

Source officielle Légifrance

ART.

Vu l'[article L. 2232-9 du code du travail](#) qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche.

ART.

1er

L'alinéa 3 de l'article 2.1 ⁽¹⁾ de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

[...]

Elle établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. **Ledit rapport sera transmis à chaque organisation syndicale** [...] ».

Les alinéas 1 et 2 de l'article 2.2. b ⁽²⁾ de l'accord CPPNI sont modifiés comme suit :

« [...] Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de branche et respecter les limites prévues ***à l'article L. 2222-3 du*** au code du travail.

Par ailleurs, la CPPNI pourra décider, dans Dans une logique de dynamisme du dialogue social de branche et par souci de se doter d'accords de branche lisibles et pédagogiques, **la CPPNI pourra décider** :

- de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc.) ;
- d'insérer dans un accord de branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci.

Par ailleurs, chaque accord de branche comprendra, conformément au code du travail :

- ***de fixer*** les modalités de suivi d'un accord de branche ;
 - ***de rédiger au début d'un accord de branche*** un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.
- [...] ».

(1) Article I. 10.1.1 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(2) Article I. 10.1.2. B. ii de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(*barré*)

ART.

2

L'alinéa 3 de l'article 3.2 ⁽¹⁾ de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« La CPPNI peut, par procès-verbal :

- soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche ; **ledit procès-verbal valant avenant interprétatif, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord** ;
- soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion ***de l'agenda social*** de la CPPNI **afin de négocier un avenant de révision des dispositions litigieuses.** »

L'article 3.3 ⁽²⁾ de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, ***de préférence* si possible**, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance. »

(1) Article I. 10.1.3 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(2) Article I. 10.1.3 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(*barré*)

ART.
3

L'article 4.1(1) de l'accord CPPNI est complété in fine par l'alinéa suivant :

- « La transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI de l'ensemble des documents cités au présent article se fait :
- par courrier au siège de chaque organisation ;
 - par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation ;
 - par voie dématérialisée sur la plate-forme d'échanges mise en place par le secrétariat de la CPPNI. »

L'alinéa 1 de l'article 4.2 (2) de l'accord CPPNI est modifié comme suit :

« En application *de l'[article L. 2232-9, II, 3°* du code du travail](#), le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée ***et relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps*** dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Un article 4.3 (3) est inséré à l'accord CPPNI comme suit :

« Article 4.3
Indemnisation des représentants syndicaux

L'indemnisation des représentants des organisations syndicales membres de la CPPNI aux réunions de celle-ci ainsi qu'aux réunions préparatoires est effectuée conformément à l'[article 3](#) de l'accord du 16 janvier 1991 étendu relatif aux négociations collectives (4). »

(1) Article I. 10.1.4 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(2) Article I. 10.1.4. B de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(3) Nouvel article I. 10.1.4. C de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(4) Devenant l'article I. 2-3 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie cimentière du 2 octobre 2019 lorsqu'elle entrera en vigueur.

(*barré*)

ART.
4

ART.
4.1

A. Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 :

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des conventions collectives nationales de la branche de l'industrie cimentière, à savoir :

- convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- convention collective nationale du personnel employé, technicien, dessinateur et agent de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

B. Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 :

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Il s'insère par conséquent dans la nouvelle convention collective nationale (aux articles mentionnés dans les bas de page) lors de l'entrée en vigueur de celle-ci.

ART.
4.2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

De par la nature du présent avenant, qui vient corriger quelques passages des dispositions conventionnelles relatives à la CPPNI de la branche de l'industrie cimentière, aucune clause de rendez-vous n'est à prévoir dès lors que conformément à l'[article L. 2222-5-1 du code du travail](#) :

- l'[accord du 7 juin 2017](#) fait l'objet d'un bilan tous les 3 ans ;
- la convention collective du 2 octobre 2019 fait l'objet d'un bilan tous les 5 ans.

ART.
4.3

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), et compte tenu de l'objet du présent avenant, qui ne vise que le dialogue social au niveau de la branche, les parties considèrent que les dispositions du présent avenant sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
4.4

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non-signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.
4.5

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail](#), le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

ART.

Lors de la CPPNI du 20 janvier 2021 les partenaires sociaux ont procédé au bilan triennal prévu à l'[article 5.2](#) de l'accord du 7 juin 2017 relatif aux missions et à l'organisation de la CPPNI de la branche de l'industrie cimentière (ci-dessous désigné « l'accord CPPNI »).

À l'occasion de ce bilan, ils ont convenu de réviser ledit accord afin de préciser certains points et tenir compte des réserves figurant à l'arrêté du 11 janvier 2018 portant extension de l'accord.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et gras barré (pour les suppressions).

SECTION 5

Avenant : Avenant du 9 décembre 2021 relatif à la révision des dispositions conventionnelles relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

L'article I. 4 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est modifié et complété comme suit :

« Article I. 4

Égalité professionnelle et non-discrimination

I. 4.1. Non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, ou encore du handicap de la personne et tous autres critères prévus à l'[article L. 1132-1 du code du travail](#) notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Les entreprises prendront **également** en compte les objectifs d'égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs (visés ci-après) qui figureront dans le bilan présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP de l'industrie cimentière, qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces critères de mesure sont construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration le cas échéant avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

I. 4.2. Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

L'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi. Déjà tenu d'afficher les dispositions du [code pénal](#) relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit également afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents ([art. L. 1153-5 du code du travail](#)).

Par ailleurs, les entreprises employant au moins 250 salariés désignent un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e) s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elles imposent à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination parmi ses membres d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'entreprise communique aux salarié(e) s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens, par exemple dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Elle met en place et communique également le dispositif de signalement des alertes sur des comportements potentiellement répréhensibles.

Par conséquent :

– un référent est nommé au sein du CSE pour la durée du mandat. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Selon l'[article L. 2312-9 du code du travail](#), le référent du CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes ;

– un référent entreprise est également désigné, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ainsi que dans les entreprises d'au moins 11 salariés non dotées de CSE. Il sera formé à l'exercice de ses missions.

Selon l'[article L. 1153-5-1 du code du travail](#), le référent entreprise est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le référent entreprise aura pour rôle de prendre en compte et d'assurer le traitement des alertes qui lui seront transmises par le référent membre du CSE, ou par tout autre collaboratrice ou collaborateur, élu ou non élu. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) ont pour rôle d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile à ces entreprises notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ([art. L. 23-113-1 du code du travail](#)).

	Référent Entreprise	Référent CSE
Entreprises de 11 salariés à 249 salariés dotées d'un CSE	X	X
Entreprises de 11 salariés à 249 salariés non dotées d'un CSE	X	
Entreprises d'au moins 250 salariés dotées d'un CSE	X	X
Entreprises d'au moins 250 salariés non dotées d'un CSE	X	

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les référents CSE et entreprise soient formés, non seulement aux missions qui leur sont dévolues pour les aider dans la prise en compte et l'écoute des collaboratrices et des collaborateurs qui pourraient les interpeller, mais également aux limites de leur rôle.

Les entreprises sont en outre encouragées à déployer des bonnes pratiques destinées à une culture de travail plus inclusive :

- espaces d'expression ;
- journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes ;

- démarches de sensibilisation contre le sexisme ;
- cellule d'écoute psychologique ;
- etc. »

ART.
2

L'article L. 4.2 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article L. 4.3 et est modifié comme suit :

Article L. 4.3
Recrutement

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus **pour le recrutement** soient strictement fondés sur les compétences requises, et les qualifications et l'expérience professionnelle des candidats.

Elles s'engagent à donner, dans la mesure du possible, des chiffres sur le sexe des personnes reçues en entretien par rapport au nombre d'embauches réalisées (la méthode de l'approche par sondage pourra être utilisée à défaut d'informations plus exhaustives).

Elles s'engagent à ce que la rédaction de toutes les offres d'emploi (CDI, CDD, contrat en alternance, stage ...), internes et externes, soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Lors des entretiens d'embauche, l'entreprise doit communiquer aux candidats, par tous moyens, le contenu des textes législatifs en matière d'égalité professionnelle ([articles L. 3221-1 à L. 3221-7 du code du travail](#)).

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière **similaire identique** pour les hommes et pour les femmes en retenant **les mêmes** critères de sélection **identiques**, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat (e). **Enfin En particulier**, l'état de grossesse ou la situation familiale (**maternité, paternité**) ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises, indépendamment de l'obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche prévue à l'[article L. 1131-2 du code du travail](#), sensibiliseront les managers ainsi que les cabinets de recrutement, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement **équitable égalitaire et objectif** entre les femmes et les hommes. **Un guide de bonnes pratiques en matière de recrutement pourra être également être mis en place au sein des entreprises, ainsi qu'au niveau de la branche d'ici la fin de l'année 2022, après délibération de la CPNEFP.**

Par ailleurs, une grande partie des emplois de l'industrie cimentière, notamment dans les métiers « cœur » (en usine principalement, et plus particulièrement en travail posté), est encore difficilement accessible au personnel féminin, soit par leurs conditions de travail, soit par la rareté des femmes dans les cursus de formation débouchant sur certains emplois. Ce constat est d'autant plus significatif pour la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers.

Inversement, d'autres emplois de l'industrie cimentière, notamment dans certaines fonctions « support » (juridique, comptabilité, ressources humaines ...) sont peu occupés par des hommes, principalement par le manque d'attractivité de ces métiers auprès de la population masculine.

Les entreprises développeront la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés, permettant de mobiliser davantage de compétences et de potentiels. **À noter que** L a branche **pourra** définir a, dans le cadre de sa CPNEFP et avec l'appui opérationnel de l'OPCO compétent, les moyens permettant d'encourager les candidatures **féminines du sexe sous-représenté dans les différents métiers** de l'industrie cimentière **par l'intermédiaire de l'Observatoire des métiers**, notamment **et** par la **communication promotion** auprès du public des métiers existant au sein de la branche et par la diffusion de bonnes pratiques auprès des entreprises telles que :

- mise en avant/ témoignages/ interventions de femmes et hommes salarié (e) s de l'entreprise afin d'une part de faire évoluer l'image de l'industrie cimentière auprès des jeunes femmes et d'autre part de lever les idées préconçues sur le « genre » de certains métiers ;
- présence de l'entreprise à des événements (ex : semaine de l'industrie, forums d'emploi et d'orientation), organisation de visites d'entreprise avec des établissements d'enseignement ;
- mettre en œuvre des campagnes de communication et de sensibilisation (site internet, affiches, réseaux sociaux) afin de promouvoir les métiers de l'entreprise ;
- proposer des stages de découvertes aux classes de 3e, développer l'alternance ;
- s'associer à des projets, des réseaux ou des associations destinées à faire découvrir les métiers de l'industrie cimentière afin de susciter des vocations ;
- etc.

Afin d'inciter les entreprises à recruter davantage de femmes, la branche de l'industrie cimentière engage les entreprises de la branche à **se fixe l'objectif d'atteindre un taux de recrutement de femmes au moins égal à 30 % de plus que la part des femmes dans leurs effectifs de la branche**. Cet objectif, qui pourra être réévalué par les partenaires sociaux, sera apprécié sur une période quadriennale (le premier cycle s'étalant sur la période 2022-2025).

Les entreprises de l'industrie cimentière soumises aux négociations périodiques obligatoires reprendront cet **même objectif au niveau de leurs effectifs** dans leurs propres accords relatifs à l'égalité professionnelle.

L'article I. 4.3 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I. 4.4 et est modifié comme suit :

« Article I. 4.**3**4
Droit à la formation

L'accès de tous les salariés, hommes et femmes, à la formation professionnelle est un élément déterminant qui leur permet, tout à la fois, de bénéficier d'une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière mais aussi dans l'évolution de leurs qualifications.

Par conséquent, les entreprises s'engagent à ce que le nombre **de stages d'actions** de formation professionnelle proposées aux hommes et aux femmes soit **au moins** proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Les partenaires sociaux entendent insister également sur l'importance de sensibiliser les directions des ressources humaines et responsables de services des entreprises de la branche quant à une meilleure prise en compte des besoins en formation des salariées :

- lors de l'entretien professionnel,
- et lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

S'agissant des stages, Les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Par ailleurs, **dans la mesure du possible si cela est envisageable**, la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail **ou du domicile**.

Afin qu'il y ait une prise de conscience généralisée de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, **il sera demandé les entreprises demanderont** aux organismes de formation professionnelle **auxquels elles font appel pour assurer assurant** des formations managériales, que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et **de la non-discrimination** lors du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle, etc., **aux à tous les types d'actions de formation (obligatoires ou non, de bilan de compétences, et de validation des acquis de l'expérience)** mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences, **de l'alternance et de la professionnalisation, ainsi que et** du compte personnel de formation lorsque l'action se déroule sur le temps de travail, **et ce, quelle que soit la durée de travail des salarié (e) s**. Notamment, **l'entreprise s'assurera que les modules de formation se déroulent pendant les jours de présence des salariés à temps partiel**.

De même, en cas de contraintes liées à la situation familiale ou à l'état de santé des salariés limitant le libre accès à la formation professionnelle, l'entreprise prévoira les moyens de prise en charge totale ou partielle des besoins matériels afin que la formation puisse être suivie. »

L'article I. 4.6 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I. 4.5 et est modifié comme suit :

« I. 4.**6**5.

Conditions de travail

I. 4.5.1. Grossesse Femmes enceintes

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne sauraient être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce avec le maintien de sa rémunération.

Il est en outre rappelé qu'en vertu de l'article I. 7.4.1 du titre Ier de la présente convention collective, à partir du cinquième mois de grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera par accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, conformément à la législation en vigueur, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires ou par les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation assistée, ainsi que les temps d'absence du conjoint salarié, sont payés au taux du salaire effectif pendant la même période. Ces temps sont en outre assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

I. 4.5.2. Adaptation des locaux et infrastructures

Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure d'accéder aux locaux de l'entreprise qui devront être adaptés en conséquence.

Afin de s'assurer de la bonne intégration de l'ensemble des salariés, les entreprises mettront en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité des chances à l'emploi en particulier sur les postes dits à pénibilité. Cela se fera en collaboration avec la CSSCT si elle existe, le CSE et les médecins du travail notamment.

De la même manière, les vestiaires et sanitaires devront être aménagés pour les femmes.

Les entreprises prendront en compte l'adaptation des locaux aménagés de manière fonctionnelle pour le personnel féminin dès la phase d'élaboration des cahiers des charges lors de toutes modifications majeures et de créations d'installations ou de locaux.

Enfin, l'évolution des technologies a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux femmes comme aux hommes. Toutes les évolutions technologiques permettant une diminution de la contrainte physique seront étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes. »

L'article I. 4.4 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I. 4.6 et est modifié comme suit :

« I. **4.4.6.**

Parcours professionnel

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc., doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, et ce à tous les niveaux.

Les critères d'évaluation des parcours professionnels sont identiques pour les hommes et les femmes et sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. Ainsi, tout poste disponible est ouvert à l'ensemble du personnel et attribué, à candidature équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour le poste.

En outre, le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. En réponse, le responsable hiérarchique lui en donnera les raisons motivées. **Il est rappelé à cet égard qu'il est interdit de prendre en considération le sexe pour toute mesure notamment en matière de promotion, de qualification, d'affectation ou de classement.**

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront prises en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel, ou la situation familiale, ou le handicap, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Les entreprises déploieront des bonnes pratiques destinées à encourager l'évolution des femmes dans l'entreprise et l'industrie, telles que :

- la promotion auprès des femmes de l'entreprise des formations dédiées aux emplois à forte dominante masculine ;**
- la mise en place de formations de diversification des compétences (cross-skilling), notamment tournées vers les métiers où les prédominances par genre sont particulièrement marquées, afin de susciter de nouvelles vocations tout en luttant contre les stéréotypes ;**
- la mise en place de programmes de mentorat ;**
- etc. »**

Les articles I. 4.5 et I. 4.8 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments deviennent l'article I. 4.7 et sont modifiés comme suit :

« I. 4.7.

Conciliation des temps de vie professionnels et personnels

I. 4.5.7.1. Congé pour événement familial

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien, afin notamment d'organiser l'absence de l'intéressé et ses perspectives de retour.

Les employeurs **pourront devront** mettre en place **en cas de besoin** une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés à la suite d'une absence pour congé de maternité, d'adoption ou parental.

À ce titre, il est rappelé que les périodes de formation qui ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée sont ouvertes au salarié qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité, d'adoption ou parental.

En outre, lors de la reprise de leur activité à l'issue du congé maternité, d'adoption ou parental, les salariés auront droit à un entretien avec leur employeur au sujet de leur orientation professionnelle.

Les **partenaires sociaux entreprises de la branche** s'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, **de paternité**, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF).

Par ailleurs, la durée des congés de maternité, de paternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. S'agissant de la durée du congé parental d'éducation, celle-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Les parties signataires soulignent que les temps d'absence pour congé de maternité, de paternité, d'adoption et parental ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Dès lors, au retour de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé (e).

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Les entreprises étudieront les possibilités de mieux prendre en compte la parentalité, par le biais par exemple :

- d'actions de promotion auprès des hommes du congé paternité et de mesures d'encouragement à la prise de celui-ci ;
- du rappel du caractère obligatoire du congé de naissance depuis le 1^{er} juillet 2021 (3 jours ouvrables – [article L. 3142-4 du code du travail](#)) ;
- du rappel de l'allongement des durées du congé de paternité et d'adoption depuis le 1^{er} juillet 2021 (de 25 jours à 32 jours selon le nombre de naissances – [article L. 1225-35 du code du travail](#)) ;
- de partenariats avec un réseau de crèches ou de mise en place d'une crèche d'entreprise / inter-entreprises.

I. 4.7.2. Enfant malade et proche aidant

Il est rappelé que des dispositions spécifiques sont prévues aux articles II. 6.1 et III. 6.4 de la présente convention collective pour permettre aux salariés de disposer d'un congé sans solde en cas de maladie d'un enfant, indépendamment des dispositions qui seraient par ailleurs prévues sur :

- le don de jours de repos (art. L. 1225-61 du code du travail) ;
- le congé de proche aidant (articles L. 3142-26 et L. 3142-27 du code du travail) ;
- et le congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du code du travail).

I. 4.8.7.3. Aménagement du temps de travail

Les postes à temps plein qui se libèrent devront être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De la même façon, le recours au temps partiel choisi pourra être mis en place sur demande écrite explicite de l'intéressé (e) et sous réserve qu'il soit compatible avec la bonne marche de l'établissement ou du service.

Les entreprises garantissent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être considérés comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les entreprises :

- étudieront les possibilités qu'offrent les dispositifs d'horaires individualisés, d'horaires variables et de télétravail pour les postes qui le permettent ;
- et s'attacheront dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec l'équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.

L'article I. 4.9 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments devient l'article I. 4.8 et est modifié comme suit :

I. **4.8**. Rémunération et écarts

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'[article L. 3221-4 du code du travail](#)) **et à anciennetés égales**, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou à l'autre sexe.

De même, les évolutions de salaire applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situations comparables, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Il est par ailleurs rappelé que les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier chaque année un index de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression (articles [L. 1142-8](#) et [D. 1142-2](#) et suivants du code du travail).

Afin de renforcer l'effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes la branche de l'Industrie cimentière s'engage à accompagner le cas échéant les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de leurs obligations, notamment les TPE/ PME, en fournissant des outils tels que la remise d'un support au diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes. »

Les articles I. 4.10 et I. 4.11 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments deviennent l'article I. 4.9 qui est modifié comme suit :

« I. 4.9.

Relations collectives

I. 4.11.9.1. Représentation du personnel

Les dispositions des articles [L. 2314-30](#) et [L. 2314-31](#) du code du travail seront observées en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque collège électoral.

I. 4.10.9.2. Négociations et indicateurs de suivi

A. Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent **présenter élaborer une rubrique spécifique sur** la situation comparée des femmes et des hommes dans la base de données économique **et** sociales **et** environnemental (BDES E) établie conformément aux articles [L. 2312-21](#) ou [L. 2312-36](#) du code du travail. **Les informations figurant dans la BDESE sont définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles [R. 2312-8](#) et [R. 2312-9](#) du code du travail.**

Il est également rappelé qu'à l'occasion de la négociation **au niveau de la branche ainsi que** dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les **partenaires sociaux entreprises** s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures **prévues au présent article I. 4 de la convention collective** et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

À ce titre, dans les entreprises concernées, les négociations sur les salaires doivent présenter une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés.

Les partenaires sociaux au sein de ces entreprises sont amenés à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

Nonobstant les informations figurant dans la base de données économiques et sociales de l'entreprise, définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R. 2312-8 et R. 2312-9 du code du travail, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes.

À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

– la répartition des femmes/ hommes par catégorie socioprofessionnelle ;

– l'ancienneté moyenne par sexe ;

– la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne ;

– le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;

– les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/ hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation ;

– la répartition en pourcentage femmes/ hommes des congés parentaux.

En tout état de cause, les entreprises devront renseigner les indicateurs suivants :

B. Au niveau de la branche

En application de l'[article D. 2241-2 du code du travail](#), la CPNEFP de l'industrie cimentière établira chaque année un bilan quantitatif et qualitatif de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, en restituant :

– les principaux indicateurs chiffrés listés ci-dessous et leur évolution ;

– un diagnostic des écarts éventuels de rémunération ;

– ainsi que les principales actions et bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, notamment celles décrites au présent article I. 4.

Sur la base de ces bilans annuels, conformément à l'article L. 2241-1,2° et à l'[article L. 2241-6 du code du travail](#), la CPPNI de l'Industrie cimentière a vocation à se réunir tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche de l'industrie cimentière :
(sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité).

1° Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

– répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD, alternance) ;

– âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- répartition des effectifs en travail posté.

c) Données sur les congés pour événement familial

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congé.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et typologie d'embauche ;
- répartition des candidats reçus en entretien d'embauche par rapport au nombre d'embauches ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et typologie de départ.

e) Positionnement et Promotion

Données chiffrées par sexe :

- répartition par coefficient de la classification conventionnelle ;
- nombre de promotions par catégorie professionnelle.

f) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

a) Salaires

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle.

b) Index de l'égalité salariale

- écart de taux de rémunération ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- écart de taux de promotions ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle selon :

- le nombre de salariés formés par an ;
- le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an ;
- le type d'actions de formation.

4° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle :

- horaires individualisés ;
- horaires variables ;
- temps partiel choisi ;
- télétravail ;
- mode d'accueil de la petite enfance.

I. Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle.

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps

partiel).;

- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;

- selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement.

e) Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sexe :

- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;

- durée moyenne entre deux promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;

- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;

- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;

- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe :

Répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;

- la répartition par type d'action.

4° Conditions de travail

Données générales par sexe :

Répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;

- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés

a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption

b) Données chiffrées par catégorie professionnelle

- nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.

2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;

- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.

c) Services de proximité

- participation de l'entreprise et du comité social et économique aux modes d'accueil de la petite enfance ;

- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille. »

ART.
9

ART.
9.1

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'[article L. 1](#) de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

ART.
9.2

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Conformément à l'[article L. 2253-1,9° du code du travail](#), il est expressément stipulé que les dispositions du présent avenant prévalent sur tout accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent avenant des garanties au moins équivalentes.

ART.
9.3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 1er janvier 2022.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'[article L. 2241-1,2° du code du travail](#), et conformément à l'[article L. 2222-5-1](#) du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels diligentés par la CPNEFP.

ART.
9.4

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), et compte tenu des dispositions du présent avenant ayant valeur impérative en vertu de l'[article L. 2253-1,9° du code du travail](#), les parties rappellent que les principes d'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE / PME. Ainsi, elles considèrent que les dispositions du présent avenant sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux [dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

ART.
9.5

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.
9.6

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail](#), le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

ART.

Annexe 1

Bilan « Égalité professionnelle » de la profession (présenté à la CPNEFP du 20 janvier 2021)

(Annexe non reproduite, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20220009_0000_0028.pdf/BOCC

Par accords de branche du 13 novembre 1990 et du 20 mai 2009, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments ont affirmé leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ces accords, applicables aux entreprises et aux personnels ouvrier, ET DAM et ingénieur et cadre de la branche, ont été intégrés à l'article I.4 de la convention collective nationale unifiée de l'industrie de la fabrication des ciments ⁽¹⁾ via une réécriture à droit constant pour rendre leurs dispositions conformes à la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité réviser davantage les dispositions conventionnelles par le présent avenant pour renforcer les mesures destinées à soutenir et encourager l'égalité professionnelle, gage de cohésion sociale et source de diversité et de complémentarité dans les emplois des différentes filières de l'industrie cimentière.

Cet avenant s'inscrit à cet effet dans le cadre des dernières évolutions législatives renforçant la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les enjeux sociétaux et les obligations des entreprises. À cet égard, la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue renforcer les obligations :

- des entreprises, en instituant de nouvelles mesures en vue d'une part de réduire les écarts de rémunération (index d'égalité salariale et pénalité financière), et d'autre part de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ;
- des branches professionnelles, en insérant dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI un bilan des actions de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent avenant tire donc également des enseignements de la situation des femmes et des hommes dans l'Industrie cimentière en matière notamment d'emploi, de rémunération et de formation, telle que décrite dans les bilans annuels présentés et examinés par la CPNEFP de l'industrie cimentière ⁽²⁾ (cf. Annexe 1).

Au vu des derniers éléments de situation comparée transmis aux partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, celle-ci se caractérise par :

- une forte masculinisation de la profession (81 % des emplois sont occupés par des hommes) ;
- un taux de recours au temps partiel encore faible chez les hommes ;
- un taux de promotion plus élevé de 3 % en faveur des hommes ;
- un accès encore limité aux salaires les plus élevés : 6 % de la population représentant les 10 plus hautes rémunérations dans les sociétés de la branche de l'industrie cimentière sont des femmes.

Le présent avenant vise ainsi à mieux définir et suivre les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de recrutement, de salaire, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les modifications apportées au texte figurent en **gras** (pour les ajouts) et **gras souligné** (pour les suppressions).

(1) CCN du 2 octobre 2019 (IDCC 3233), étendue par arrêté ministériel du 30 juillet 2021 (JO du 17 août 2021).

(2) Bilan « Effectifs & Mouvements 2019 » présenté à la CPNEFP de l'industrie cimentière du 4 novembre 2020, bilan « Égalité professionnelle 2019 » présenté à la CPNEFP de l'industrie cimentière du 20 janvier 2021 (figurant en annexe 1 du présent avenant) et rapport annuel de branche 2020 présenté à la CPPNI du 27 mai 2021.

Avenant : Accord de méthode du 6 juillet 2022 relatif à la création d'un groupe de travail paritaire « Environnement »

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les travaux du GTP E se déploieront autour de trois grands axes :

- Volet information :
 - partage d'informations sur l'actualité environnementale ;
 - échanges sur les actions de communication et de sensibilisation menées respectivement par les partenaires sociaux (aux plans national et européen) ;
 - identification et mise en œuvre de vecteurs communs de communication et d'actions concertées (ex : courriers communs, notes de position...) ;
 - assurer la représentation de la CPPNI à des réunions avec les pouvoirs publics.

- Volet étude :

Analyses prospectives sur les conséquences de la décarbonation sur le volet emploi/formation en vue d'un diagnostic partagé – avec l'appui le cas échéant de la CPNEFP et/ou de l'observatoire d'OPCO2i : suivi des études en cours.

- Volet propositions emploi & compétences :

Réflexions et propositions sur les pistes de travail, en lien avec la CPNEFP : études complémentaires, orientation GPEC/GEPP, certifications, programmes de formation et publics prioritaires, etc.

Les résultats des travaux du GTP E et les propositions (courriers communs, lancement d'études, accords, etc.) seront soumis à la CPPNI qui décidera des actions à mener.

ART. 2

2.1. Pour mener à bien sa mission décrite à l'article 1er ci-dessus, le GTP E sera composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche de l'industrie cimentière. Les organisations syndicales s'efforceront, dans la mesure du possible, d'organiser une continuité de composition de leur délégation au sein du GTP E, avec au minima une continuité assurée par l'un des deux représentants.

2.2. Le GTP E se réunira une fois par trimestre. À l'issue de chaque réunion du GTP E, les membres fixeront la date et l'ordre du jour de la réunion suivante.

En fonction de ce dernier (réflexions autour d'un projet d'accord collectif, prise de position paritaire), les membres du GTP E apprécieront la possibilité pour les organisations syndicales d'organiser une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du GTP E), comprenant quatre représentants de l'organisation.

2.3. Un compte-rendu de chaque réunion du GTP E sera établi et envoyé aux participants du GTP E et aux membres de la CPPNI au plus tard 3 semaines après la réunion, et validé au début de la réunion suivante du GTP E.

Les documents nécessaires (issus de la partie patronale ou des organisations syndicales) seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une dizaine de jours ouvrés. Ces documents seront adressés selon les mêmes voies que pour la CPPNI et seront disponibles dans un espace dédié sur la plateforme Teams « Instances paritaires ind.cimentière » : <https://indcim.sharepoint.com/>.

2.4. Les modalités d'indemnisation des frais de participation aux réunions paritaires (et préparatoires le cas échéant) du GTP E sont celles prévues par la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments.

3.1. Le présent accord de méthode s'applique aux organisations représentatives dans le champ d'application défini à l'[article L. 1](#) de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

3.2. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il prend effet au 1er septembre 2022.

Un bilan de l'accord sera effectué au bout d'un an, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

En fonction des travaux du GTP E et de l'actualité du secteur de la fabrication des ciments au regard de la transition écologique, les partenaires sociaux pourront décider, dans le cadre de la CPPNI, de réviser, à la baisse ou à la hausse, la durée du présent accord.

3.3. Conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt par la partie la plus diligente conformément aux [dispositions de l'articles L. 2231-6 du code du travail](#).

3.4. Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

3.5. Conformément aux articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail, le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

L'industrie cimentière est engagée dans une trajectoire de décarbonation ambitieuse, en phase avec les objectifs nationaux et européens (loi Climat & Résilience du 22/08/2021, RE2020, révision de la SNBC dans le cadre de la SFEC, Paquet européen Fit for 55) et a établi sa feuille de route en phase avec ces objectifs.

Les partenaires sociaux de la branche l'industrie cimentière, soucieux de l'avenir du secteur, suivent attentivement l'évolution de ce contexte normatif et les impacts de cette transition écologique dans laquelle le secteur est résolument engagé.

En effet, conformément aux missions dévolues à la CPPNI ⁽¹⁾, les partenaires sociaux, avec l'appui notamment de la CPNEFP de la branche, exercent un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et représentent la branche en appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Des points d'échange sur l'actualité environnementale et les actions menées pour faire valoir les intérêts du secteur cimentier ont donc eu lieu à plusieurs reprises au sein de la CPPNI.

Compte tenu de l'accélération et de l'intensification des projets en lien direct avec la trajectoire de décarbonation et des implications croissantes et diverses sur les entreprises cimentières et leurs salariés, les partenaires sociaux ont convenu de doter la CPPNI d'un groupe de travail paritaire dédié spécifiquement à ces questions.

La création de ce GTP Environnement (ci-après « le GTP E ») répond donc à la nécessité d'une réflexion partagée sur l'impact de la décarbonation de l'industrie cimentière (mutations technologiques induites pour les installations, conditions d'une trajectoire carbone réussie, évolution des métiers et compétences) et des conséquences pour les entreprises et salariés de la branche.

Le présent accord de méthode vise à définir les missions, la composition et la méthode de travail de ce GTP Environnement.

(1) Article L.10.1.1 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

SECTION 7

Avenant : Avenant du 6 juillet 2022 relatif à la révision du sous-titre III.A de la CCN

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article III. A. 6 du sous-titre III. A du titre III de la CCN :

« Article III. A. 6
Position II

À défaut de promotion au choix ou d'avantages d'ancienneté propres à l'entreprise leur accordant des appointements au moins équivalents, Les collaborateurs, après vingt-huit ans, auront des appointements minimaux correspondant aux coefficients suivants **et les appointements minimaux correspondants** :

- après deux ans dans la fonction : coefficient 350 ;
- après quatre ans dans la fonction : coefficient 360 ;
- après six ans dans la fonction : coefficient 370 ;
- après huit ans dans la fonction : coefficient 380 ;
- après dix ans dans la fonction : coefficient 390. »

*(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1133-2 du code du travail et que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 octobre 1996, Société Delzonglz c/ Ponsolle ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894 ; Cass. soc., 9 octobre 2019, n° 17-16.642).
(Arrêté du 6 septembre 2023 - art. 1)*

ART.
2

ART.
2.1

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

ART.
2.2

Dans la mesure où elles portent sur les classifications conventionnelles visées au [2° de l'article L. 2253-1 du code du travail](#), les dispositions de l'article III.A.6 ainsi modifié de la CCN ont un caractère impératif.

ART.
2.3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'[article L. 2241-1,6° du code du travail](#), et conformément à l'[article L. 2222-5-1](#) du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les cinq ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière.

ART.
2.4

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties précisent que le présent avenant, de par son objet et son contenu, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux [dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

ART.
2.5

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.
2.6

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail](#), le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

ART.

Dans le cadre de la négociation sur les salaires minima 2022 des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments ⁽¹⁾ (ci-après désignée « la CCN »), les partenaires sociaux ont convenu de réviser la définition de la position II de la classification conventionnelle de branche pour les ingénieurs et cadres figurant au sous-titre III.A de la CCN.

Cette révision a vocation à garantir au salarié cadre répondant aux critères d'éligibilité de la position II (art. III.A.4), le bénéfice non seulement du salaire minimum conventionnel du coefficient correspondant à son ancienneté, mais également du coefficient correspondant lui-même (modification de l'article III.A.6).

Le présent avenant vient donc modifier en ce sens les termes de l'article III.A.6 du sous-titre III.A de la CCN. Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et en souligné (pour les suppressions).

(1) IDCC 3233 - En vigueur et étendue par arrêtés ministériels du 30/07/2021 et du 17/09/2021.

SECTION 8

Avenant : Avenant du 1er juillet 2024 relatif à la révision de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

Les articles suivants de la CCN sont modifiés comme suit (**ajouts en gras** et suppressions en souligné) :

Page de désignation des parties signataires de la CCN

« Entre les soussignées, organisations professionnelles et syndicales représentatives à la date de signature des présentes :
le syndicat français de l'industrie cimentière (SFIC), devenu France Ciment le 25 mai 2023,
[...] »

Article I.10.1.4

Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI

« A. Secrétariat et siège de la CPPNI

Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse du SFIC**de France Ciment**.

Le SFIC**France Ciment** assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :

[...]

B. Réception des accords collectifs d'entreprise

[...]

Adresse postale :
CPPNI de l'industrie cimentière
c/ o SFIC**France Ciment**

7 place de la Défense**16 bis, boulevard Jean Jaurès**

92974 Paris la Défense Cedex**92110 Clichy**

Adresse numérique :

cppniciment@sfic.fr**cppniciment@france-ciment.fr**

[...] »

Article I.10.2.4

Secrétariat de la CPNEFP

« Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SFIC**France Ciment**. Il a notamment pour mission :

[...] »

Article I.10.3

Commission de conciliation

« Il est constitué au niveau de la branche de l'industrie cimentière une commission de conciliation de huit membres pour les employeurs et de huit membres pour le personnel. Le siège de la commission est situé au SFIC**à France Ciment**, qui en assure le secrétariat.

[...] »

Article I.10.4.1

Autorisations d'absence

« [...] À ces fins, l'organisation syndicale transmettra au SFIC**à France Ciment**, dans un délai d'au moins 5 jours ouvrés avant la date de la réunion préparatoire et/ ou paritaire, la composition de sa délégation à ladite réunion mentionnant le nom et l'entreprise des participants, ainsi que, s'agissant des réunions préparatoires, le lieu, l'objet et la date de la réunion. Le SFIC**France Ciment** transmettra ces informations aux entreprises concernées.

[...] Ce document sera également transmis au SFIC**à France Ciment** sur sa demande, afin que celui-ci puisse le cas échéant indemniser le représentant de ses frais de participation à la réunion préparatoire, dans les conditions prévues ci-dessous. »

Article I.10.4.3

Indemnisation

« Sauf dispositions plus favorables ou équivalentes en entreprise, les réunions paritaires et/ ou préparatoires de branche donneront lieu à un remboursement par le SFIC**France Ciment** des frais de déplacement (transport, restauration et hébergement) des représentants membres des délégations syndicales participant à ces réunions sur la base des frais réels engagés, sur présentation des justificatifs correspondants, plafonnés à hauteur des montants figurant à l'annexe I. D du titre 1er de la présente convention collective.

[...] Le SFIC**France Ciment** se réserve le droit d'exiger la production des justificatifs originaux, à ses frais.

Le représentant salarié optera pour l'indemnisation exclusive de ses frais de déplacement, soit par le SFIC**France Ciment**, soit par son entreprise, pour une durée indéterminée, étant entendu que le représentant salarié aura la possibilité de modifier son choix à chaque début d'année civile. En cas d'option pour une indemnisation par le SFIC**France Ciment**, il adressera une attestation sur l'honneur en ce sens au SFIC**à France Ciment**.

L'option visera l'ensemble des frais liés au déplacement (transport, restauration, hébergement), sans possibilité de ventiler l'indemnisation auprès du SFIC**de France Ciment** et de l'entreprise selon la nature des frais exposés.

En outre, le représentant ne sera pas éligible au remboursement de frais par le SFIC France Ciment lorsqu'une autre réunion paritaire, ou institutionnelle, ou préparatoire, donnant également droit à indemnisation, se serait tenue à la même date que la réunion paritaire ou préparatoire de la branche, ou une date rapprochée justifiant un seul et même déplacement. »

Page de signature de la CCN

« 1. Syndicat français de l'industrie cimentière, **devenu France Ciment le 25 mai 2023**,
[...] »

ART.
II

Différents passages de la CCN sont réorganisés et complétés comme suit :

II. 1. L'article I. 5 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est intitulé :
« Article I. 5 Emploi, contrat de travail et rémunération »

Cet article I. 5 est réorganisé comme suit :

- « I. 5.1. Engagement
- I. 5.2. Bulletin de paie. Rémunération
- I. 5.3. Frais et voyages
- I. 5.4. Promotion
- I. 5.5. Sécurité de l'emploi »

II. 2. Les articles I. 6.1 « Promotion » et I. 6.4 « Sécurité de l'emploi » sont déplacés, sans modification, respectivement aux nouveaux articles I. 5.4 et I. 5.5 précités.

En conséquence :

- l'article I. 6.2 « La formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications » devient, sans modification, l'article I. 6.1 de la CCN, les sous-articles suivant également cette numérotation ;
- un article I. 6.2 nouveau est inséré dans les termes prévus ci-après ;
- l'article I. 6.3 « Alternance » reste inchangé.

II. 3. Un nouvel article I. 6.2 est inséré :

« Article I. 6.2 Liste de certifications professionnelles de la branche de l'industrie cimentière

Certificats de compétences professionnelles (CCP) :

- pilotage de salle centrale dans l'industrie cimentière ;
- gestion des combustibles de substitution. »

ART.
III

ART.
III.1

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

ART.
III.2

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension.

Par la nature du présent avenant qui vient corriger quelques passages de la CCN, aucune clause de rendez-vous n'est à prévoir.

Il est à ce titre rappelé que ladite CCN fait l'objet d'un bilan tous les 5 ans, conformément à l'[article L. 2222-5-1 du code du travail](#), nonobstant les différentes négociations menées au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière.

ART.
III.3

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des [articles L. 2231-6](#) et [L. 2261-24 du code du travail](#).

Par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties précisent que le présent avenant, du fait de son objet et son contenu, a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

ART.
III.4

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

Toutefois, si l'activité exercée par les employeurs ou les adhérents des organisations précitées n'entre pas dans le champ d'application visé à l'article ci-dessus, l'adhésion au présent avenant est soumise aux dispositions des [articles L. 2261-5](#) ou [L. 2261-6 du code du travail](#), selon le cas.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

ART.
III.5

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail](#), le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

ART.

En mars 2022, le SFIC (syndicat français de l'industrie cimentière), seule organisation patronale représentative de la branche et signataire de la convention collective nationale de la branche (IDCC 3233 - ci-après désignée la « CCN ») ⁽¹⁾, a déménagé son siège social.

Par ailleurs, en mai 2023, il a changé de dénomination sociale pour s'appeler France Ciment.

Les partenaires sociaux de la branche ont dès lors convenu de mettre la CCN en cohérence avec ces changements et réviser par le biais du présent avenant les articles concernés.

Les partenaires sociaux ont également convenu de profiter de cet avenant de révision pour mentionner dans la CCN deux certificats de compétences professionnelles (CCP) créés au sein de la branche, à fins de recevabilité de la demande d'inscription de ces CCP au répertoire spécifique.

Les modifications apportées à la CCN par le présent avenant figurent **en gras (pour les ajouts)** et en souligné (pour les suppressions).

(1) Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

Avenant salaires : Avenant du 28 mars 2023 relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Grille des salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II. 2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II. D de la CCN, est revalorisée de :

- 7,4 % en moyenne au 1er janvier 2023, par rapport aux valeurs en vigueur au 1er janvier 2022 ⁽¹⁾.

Le nouveau sous-titre II. D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II. 2.1 et II. 2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 Profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II. 2.7 de la CCN, est revalorisée à :

- 5,8946 € au 1er janvier 2023, soit une revalorisation de 7,4 % par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2022 ⁽²⁾.

Le nouveau sous-titre II. D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II. 2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II. 2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II. 2.6 de la CCN, est porté à 912,90 € au 1er janvier 2023.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II. 2.9 de la CCN, est porté à 5,6589 € au 1er janvier 2023 (8,4883 € en cas de majoration de 50 %).

(1) Valeurs figurant dans l'[avenant du 12 avril 2022](#) étendu. Cette revalorisation correspond à une revalorisation moyenne de la grille des SMH de 5,67 % par rapport aux valeurs indiquées dans la décision unilatérale du SFIC du 24 novembre 2022.

(2) Montant figurant dans l'[avenant du 12/04/2022](#) étendu.

ART. 2

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III. 2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

- 6,3167 € au 1er janvier 2023, soit une revalorisation de 7,4 % par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2022 ⁽¹⁾.

Le nouveau sous-titre III. B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III. 2.2.1 et III. 2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

(1) Montant figurant dans l'[avenant du 12/04/2022](#) étendu.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#). À ce titre, le rapport de branche 2022 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'[article L. 3221-4 du code du travail](#)) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des articles [L. 2231-1](#) et [L. 2231-3](#) du code du travail, s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles [L. 2241-1](#), [L. 3232-1](#) et [L. 3232-3](#) du code du travail.

4.2. Durée, entrée en vigueur, bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1er janvier 2023.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche visé à l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code.

4.3. Notification, dépôt, extension

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles [L. 2231-6](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail.

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minimaux, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux articles [L. 2261-7](#) et [L. 2261-8](#) du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

1. SMH, SHH et SMAG au 1er janvier 2023

Coefficient hiérarchique	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) [1]	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) [1]	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche [2]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 737,00 €	11,41 €	24 015,00 €	24 640,32 €	25 265,64 €	25 890,96 €	26 516,28 €	27 141,60 €	27 766,92 €
150	1 747,00 €	11,47 €	24 148,00 €	24 776,92 €	25 405,84 €	26 034,76 €	26 663,68 €	27 292,60 €	27 921,52 €
160	1 759,00 €	11,55 €	24 307,60 €	24 940,84 €	25 574,08 €	26 207,32 €	26 840,56 €	27 473,80 €	28 107,04 €
170	1 770,00 €	11,63 €	24 453,90 €	25 091,10 €	25 728,30 €	26 365,50 €	27 002,70 €	27 639,90 €	28 277,10 €
180	1 784,00 €	11,72 €	24 640,10 €	25 282,34 €	25 924,58 €	26 566,82 €	27 209,06 €	27 851,30 €	28 493,54 €
190	1 801,00 €	11,83 €	24 866,20 €	25 514,56 €	26 162,92 €	26 811,28 €	27 459,64 €	28 108,00 €	28 756,36 €
205	1 871,00 €	12,29 €	25 797,20 €	26 470,76 €	27 144,32 €	27 817,88 €	28 491,44 €	29 165,00 €	29 838,56 €
215	1 960,00 €	12,87 €	26 980,90 €	27 686,50 €	28 392,10 €	29 097,70 €	29 803,30 €	30 508,90 €	31 214,50 €
225	2 051,00 €	13,47 €	28 191,20 €	28 929,56 €	29 667,92 €	30 406,28 €	31 144,64 €	31 883,00 €	32 621,36 €
235	2 143,00 €	14,08 €	29 414,80 €	30 186,28 €	30 957,76 €	31 729,24 €	32 500,72 €	33 272,20 €	34 043,68 €
245	2 240,00 €	14,71 €	30 704,90 €	31 511,30 €	32 317,70 €	33 124,10 €	33 930,50 €	34 736,90 €	35 543,30 €
255	2 411,00 €	15,84 €	32 979,20 €	33 847,16 €	34 715,12 €	35 583,08 €	36 451,04 €	37 319,00 €	38 186,96 €
270	2 465,00 €	16,19 €	33 697,40 €	34 584,80 €	35 472,20 €	36 359,60 €	37 247,00 €	38 134,40 €	39 021,80 €
290	2 651,00 €	17,41 €	36 171,20 €	37 125,56 €	38 079,92 €	39 034,28 €	39 988,64 €	40 943,00 €	41 897,36 €
310	2 844,00 €	18,68 €	38 738,10 €	39 761,94 €	40 785,78 €	41 809,62 €	42 833,46 €	43 857,30 €	44 881,14 €
335	3 074,00 €	20,19 €	41 797,10 €	42 903,74 €	44 010,38 €	45 117,02 €	46 223,66 €	47 330,30 €	48 436,94 €
360	3 321,00 €	21,81 €	45 082,20 €	46 277,76 €	47 473,32 €	48 668,88 €	49 864,44 €	51 060,00 €	52 255,56 €

[1] Horaire conventionnel de référence : 152,25 heures.

[2] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

Augmentations du SMH et du SHH

1° Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.

2° Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHH dudit coefficient augmenté de 10 %.

3° Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés :

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %

8 équipes	11,92 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4° Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN.)
5,8946 € au 1er janvier 2023.

3. Primes conventionnelles

• Prime de vacances :
(art. II.2.6 du titre II de la CCN.)
912,90 € au 01/01/2023

• Prime de panier :
(art. II.2.9 du titre II de la CCN.)
5,6589 € au 1er janvier 2023 (8,4883 € quand majoration de 50 %).

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1er janvier 2023

• Point 100 : 6,3167 €.

Coefficient hiérarchique	SMB [1]	SAB [2]
185	1 780,00 €	23 140,00 €
210	2 020,00 €	26 260,00 €
230	2 212,00 €	28 756,00 €
250	2 405,00 €	31 265,00 €
270	2 597,00 €	33 761,00 €
290	2 789,00 €	36 257,00 €
310	2 982,00 €	38 766,00 €
330	3 174,00 €	41 262,00 €
350	3 367,00 €	43 771,00 €
360	3 463,00 €	45 019,00 €
370	3 559,00 €	46 267,00 €
380	3 655,00 €	47 515,00 €
390	3 751,00 €	48 763,00 €
400	3 847,00 €	50 011,00 €
600	5 771,00 €	75 023,00 €

[1] [Valeur du point 100 × horaire conventionnel de référence (152,25 heures) × Coefficient d'emploi] / 100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.

[2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

ART.

Conformément à l'[article L. 2241-8 du code du travail](#), les partenaires sociaux de l'Industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2022.

À l'issue de la séance de négociation du 21 mars 2023, le SFIC a annoncé une nouvelle proposition de revalorisation, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et ingénieurs et cadres d'autre part. Il a été convenu de retranscrire ces propositions dans un projet d'avenant qui serait mis à la signature des partenaires sociaux.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue ⁽¹⁾, entrée en vigueur le 1er septembre 2021 (ci-après désignée « la CCN »).

(1) Arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

Avenant salaires : Avenant du 28 février 2024 relatif aux salaires minima garantis des salariés relevant des titres II et III de la convention collective

Source officielle Légifrance

ART. 1er

1.1. Grille des Salaires minima hiérarchiques mensuels

La grille des salaires minima mensuels hiérarchiques (SMH) du personnel ouvrier et ETDAM de l'industrie cimentière, visés à l'article II.2.1 de la CCN et figurant au sous-titre II.D de la CCN, est revalorisée de :

- 3,6 % en moyenne au 1er janvier 2024, par rapport aux valeurs en vigueur au 1er janvier 2023 ⁽¹⁾.

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant, coefficient par coefficient, les montants du SMH ainsi revalorisé ainsi que les valeurs correspondantes pour le salaire minimum horaire hiérarchique (SHH) et le salaire minimum annuel garanti (SMAG) visés aux articles II.2.1 et II.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

1.2. Revalorisation du « Point 100 profession »

La valeur du point 100 profession du personnel ouvrier et ETDAM, telle que visée à l'article II.2.7 de la CCN, est revalorisée à :

- 6,1068 € au 1er janvier 2024, soit une revalorisation de 3,6 % par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2023 ⁽²⁾.

Le nouveau sous-titre II.D de la CCN, indiquant les montants du point 100 profession ainsi revalorisé, figure en fin du présent avenant.

1.3. Primes conventionnelles

1.3.1. Il est rappelé que :

- la prime de treizième mois, visée à l'article II.2.3 de la CCN, est égale à 100 % du salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH) du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année, visée à l'article II.2.4 de la CCN, est égale à 30 % du SMH du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

1.3.2. Le montant de la prime de vacances, visée à l'article II.2.6 de la CCN, est porté à 945,76 € au 1er janvier 2024.

1.3.3. Le montant de l'indemnité de panier, visée à l'article II.2.9 de la CCN, est porté à 5,8625 € au 1er janvier 2024 (8,7938 € en cas de majoration de 50 %).

(1) Valeurs figurant dans l'avenant du 28 mars 2023 étendu.

(2) Montant figurant dans l'avenant du 28 mars 2023 étendu.

ART. 2

La valeur du point 100 profession du personnel ingénieurs et cadres, visé à l'article III.2.2.1 du titre III de la CCN, est revalorisée à :

- 6,5441 € au 1er janvier 2024, soit une revalorisation de 3,6 % par rapport à son montant en vigueur au 1er janvier 2023 ⁽¹⁾.

Le nouveau sous-titre III.B de la CCN, calculant à partir de ce point 100 profession, coefficient par coefficient, les montants du salaire mensuel de base conventionnel (SMB) et du salaire annuel de base conventionnel (SAB) visés aux articles III.2.2.1 et III.2.2.2 de la CCN, figure en fin du présent avenant.

(1) Montant figurant dans l'avenant du 28 mars 2023 étendu.

ART. 3

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'[article L. 2241-1 du code du travail](#). À ce titre, le rapport de branche 2023 fait état des rémunérations perçues par les femmes et les hommes de la branche de l'industrie cimentière afin d'étudier les éventuelles mesures à prendre.

Par ailleurs, conformément à l'article I.4 de la CCN qui contient également des éléments de situation comparée, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'[article L. 3221-4 du code du travail](#)) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

4.1. Champ d'application

Le présent avenant, établi en vertu des [articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du code du travail](#), s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des [articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail](#).

4.2. Durée, entrée en vigueur et bilan

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet rétroactivement à compter du 1er janvier 2024.

À compter de cette date :

- le sous-titre II.D figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre II.D de la CCN ;
- le sous-titre III.B figurant en fin du présent avenant se substitue à l'actuel sous-titre III.B de la CCN.

Le présent avenant fera l'objet d'un bilan à l'occasion de la présentation du prochain rapport annuel de branche visé à l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), conformément à l'[article L. 2222-5-1 du même code](#).

4.3. Notification, dépôt, extension et publicité

Conformément aux dispositions de l'[article L. 2231-5 du code du travail](#), la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des [articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail](#).

Les parties signataires conviennent que, par référence à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), au vu du contenu des dispositions du présent avenant portant sur les salaires minima, celui-ci ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'[article L. 2231-5-1 du code du travail](#).

4.4. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'[article L. 2261-3 du code du travail](#).

4.5. Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'[article L. 2261-9 du code du travail](#).

Conformément aux [articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail](#), le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Conformément à l'[article L. 2241-8 du code du travail](#), les partenaires sociaux de l'industrie cimentière, réunis en commission mixte paritaire, se sont rencontrés aux fins de négocier les salaires minima hiérarchiques des salariés relevant des titres II (ouvriers et ETDAM) et III (ingénieurs et cadres) de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments (IDCC 3233).

Les négociations ont pris appui sur les données fournies par le rapport annuel de branche prévu par l'[article D. 2241-1 du code du travail](#), établi et présenté par le SFIC au titre de l'année 2023.

À l'issue de la séance de négociation du 15 février 2024, les partenaires sociaux sont convenus de nouvelles revalorisations, pour les catégories ouvriers et ETDAM d'une part, et Ingénieurs et cadres d'autre part. Il a été convenu de retranscrire ces revalorisations dans un projet d'avenant qui sera mis à la signature des partenaires sociaux.

Le présent avenant vient donc modifier le contenu des sous-titres II.D et III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments ⁽¹⁾ (ci-après désignée « la CCN »).

(1) Convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019 étendue par arrêtés d'extension du 30 juillet 2021 et du 17 septembre 2021.

1. SMH, SHH et SMAG au 1er janvier 2024

Coefficients	Salaire minimum mensuel hiérarchique (SMH)	Salaire minimum horaire hiérarchique (SHH)	Salaire minimum hiérarchique annuel garanti (SMAG)						
			Années d'ancienneté acquises						
			À l'embauche [1]	Après 3 ans	Après 6 ans	Après 9 ans	Après 12 ans	Après 15 ans	Après 18 ans
140	1 800,00 €	11,82 €	24 885,76 €	25 533,76 €	26 181,76 €	26 829,76 €	27 477,76 €	28 125,76 €	28 773,76 €
150	1 810,00 €	11,89 €	25 018,76 €	25 670,36 €	26 321,96 €	26 973,56 €	27 625,16 €	28 276,76 €	28 928,36 €
160	1 822,00 €	11,97 €	25 178,36 €	25 834,28 €	26 490,20 €	27 146,12 €	27 802,04 €	28 457,96 €	29 113,88 €
170	1 834,00 €	12,05 €	25 337,96 €	25 998,20 €	26 658,44 €	27 318,68 €	27 978,92 €	28 639,16 €	29 299,40 €
180	1 848,00 €	12,14 €	25 524,16 €	26 189,44 €	26 854,72 €	27 520,00 €	28 185,28 €	28 850,56 €	29 515,84 €
190	1 866,00 €	12,26 €	25 763,56 €	26 435,32 €	27 107,08 €	27 778,84 €	28 450,60 €	29 122,36 €	29 794,12 €
205	1 938,00 €	12,73 €	26 721,16 €	27 418,84 €	28 116,52 €	28 814,20 €	29 511,88 €	30 209,56 €	30 907,24 €
215	2 031,00 €	13,34 €	27 958,06 €	28 689,22 €	29 420,38 €	30 151,54 €	30 882,70 €	31 613,86 €	32 345,02 €
225	2 125,00 €	13,96 €	29 208,26 €	29 973,26 €	30 738,26 €	31 503,26 €	32 268,26 €	33 033,26 €	33 798,26 €
235	2 220,00 €	14,58 €	30 471,76 €	31 270,96 €	32 070,16 €	32 869,36 €	33 668,56 €	34 467,76 €	35 266,96 €
245	2 321,00 €	15,24 €	31 815,06 €	32 650,62 €	33 486,18 €	34 321,74 €	35 157,30 €	35 992,86 €	36 828,42 €
255	2 498,00 €	16,41 €	34 169,16 €	35 068,44 €	35 967,72 €	36 867,00 €	37 766,28 €	38 665,56 €	39 564,84 €
270	2 554,00 €	16,78 €	34 913,96 €	35 833,40 €	36 752,84 €	37 672,28 €	38 591,72 €	39 511,16 €	40 430,60 €
290	2 746,00 €	18,04 €	37 467,56 €	38 456,12 €	39 444,68 €	40 433,24 €	41 421,80 €	42 410,36 €	43 398,92 €
310	2 946,00 €	19,35 €	40 127,56 €	41 188,12 €	42 248,68 €	43 309,24 €	44 369,80 €	45 430,36 €	46 490,92 €
335	3 185,00 €	20,92 €	43 306,26 €	44 452,86 €	45 599,46 €	46 746,06 €	47 892,66 €	49 039,26 €	50 185,86 €
360	3 441,00 €	22,60 €	46 711,06 €	47 949,82 €	49 188,58 €	50 427,34 €	51 666,10 €	52 904,86 €	54 143,62 €

[1] Le SMAG est le minimum à respecter pour un salarié présent toute l'année et ayant par conséquent au moins un an d'ancienneté.

• Augmentations du SMH et du SHH :

1. Le SMH de l'ouvrier chef d'équipe travaillant habituellement avec son équipe est au moins égal à la rémunération effective de l'ouvrier le mieux payé de l'équipe augmentée de 15 %.
2. Le SMH du salarié resté plus de 10 ans au même coefficient hiérarchique est au moins égal au SHM dudit coefficient augmenté de 10 %.
3. Cas du travail la nuit, le dimanche et les jours fériés.

Le SHH du salarié est augmenté dans les situations de travail suivantes et aux taux indiqués :

Fonctionnement continu	
Cycle normal :	
5 équipes	19,07 %
6 équipes	15,89 %
7 équipes	13,62 %
8 équipes	11,92 %

Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Fonctionnement discontinu	
Cycle normal :	35 %
Hors cycle normal :	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %
Journée	
Avec repos compensateur	100 %
Sans repos compensateur	200 %

4. Les augmentations précitées ne sont pas cumulables avec des primes et indemnités au moins équivalentes pour le salarié, ayant le même événement déclencheur (en ce compris les primes et indemnités prévues au titre II de la présente convention collective).

2. Point 100

(art. II.2.7 du titre II de la CCN.)

6 1068 € au 1er janvier 2024.

3. Primes conventionnelles

- Prime de vacances :

(art. II.2.6 du titre II de la CCN.)

945,76 € au 1er janvier 2024.

- Prime de panier :

(art. II.2.9 du titre II de la CCN.)

5,8625 € au 1er janvier 2024 (8,7938 € quand majoration de 50 %).

Sous-titre III.B de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019

Salaires minima conventionnels du personnel ingénieur et cadres au 1er janvier 2024

- Point 100 : 6,5441 €.

Coefficient hiérarchique	SMB [1]	SAB [2]
185	1 844,00 €	23 972,00 €
210	2 093,00 €	27 209,00 €
230	2 292,00 €	29 796,00 €
250	2 491,00 €	32 383,00 €
270	2 691,00 €	34 983,00 €
290	2 890,00 €	37 570,00 €
310	3 089,00 €	40 157,00 €
330	3 288,00 €	42 744,00 €
350	3 488,00 €	45 344,00 €
360	3 587,00 €	46 631,00 €
370	3 687,00 €	47 931,00 €
380	3 787,00 €	49 231,00 €
390	3 886,00 €	50 518,00 €
400	3 986,00 €	51 818,00 €
600	5 979,00 €	77 727,00 €

[1] [Valeur du point 100 × horaire conventionnel de référence (152,25 heures) × coefficient d'emploi]/100. Les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.

[2] Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

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).