

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS
ET AGENTS DE MAITRISE DE L'EXPLOITATION
D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

Edition Mai 2012

Sommaire

- Dispositions applicables à l'ensemble des activités : Titres I à VI
- Dispositions particulières applicables aux Services
Valorisation Energétiques des Déchets : Titre VII
- Classification des emplois : Annexe I
- Avenants et accords non codifiés : Annexe II

Table des matières : page 3

TABLE DES MATIÈRES

TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 - Champ d'application.....	8
Article 2 - Durée – Dénonciation	8
Article 3 - Révision ou modification.....	8
Article 4 - Adhésion	8
Article 5 - Conciliation – Arbitrage	9

TITRE II DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 6 - Droit syndical et liberté d'opinion	11
Article 7 - Délégués du personnel et comités d'entreprise.....	13

TITRE III LE CONTRAT DE TRAVAIL FORMATION – MODIFICATION – CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8 - Nature des contrats de travail.....	15
Article 9 - Engagement	15
Article 10 - Ancienneté	16
Article 11 - Période d'essai	16
Article 12 - Modification au contrat en cours	17
Article 13 - Changement de résidence et rapatriement	17
Article 14 - Mutation d'entreprise	18
Article 15 - Modification dans la situation juridique de l'employeur	18
Article 16 - Logement de fonction ou de service	18
Article 17 - Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée	19
Article 18 - Licenciement collectif	20
Article 19 - L'indemnité de licenciement	20
Article 20 - Retraite	21

TITRE IV RÉMUNÉRATION – REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 21 - Salaire minima et salaire réel	24
Article 22 - Rémunération forfaitaire	26
Article 23 - Rémunération des femmes	26
Article 24 - Rémunération des jeunes	26
Article 25 - Primes et indemnités	27
Article 26 - Prime d'ancienneté	30
Article 27 - Paie	30
Article 28 - Bulletin de paie	31
Article 29 - Grands déplacements	32
Article 30 - Déplacements par véhicule personnel	32

TITRE V STATUT

Article 31 - Maladie et accident	34
Article 32 - Maternité et adoption – Congé parental d'éducation	35
Article 33 - Service National	36
Article 34 - Autorisations d'absence particulières	36
Article 35 - Congés payés	37
Article 36 - Congés supplémentaires	38
Article 37 - Prime de vacances	38
Article 38 - Jours fériés	38
Article 39 - Régime de prévoyance	39
Article 40 - Retraite complémentaire	39
Article 41 - Formation permanente	39
Article 42 - Apprentissage	40
Article 43 - Durée et organisation générale du travail - Titre d'habilitation.....	42
Article 44 - Emploi de personnel temporaire	48
Article 45 - Travail à temps partiel	48

TITRE VI DISPOSITIONS DIVERSES

Article 46 - Hygiène et sécurité	51
Article 47 - Avantages acquis	51
Article 48 - Dispositions finales	51
Article 49 - Mise en vigueur	51

TITRE VII DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SERVICES VALORISATION ENERGETIQUE DES DECHETS

Article 26 - Prime d'ancienneté (26.2).....	52
Article 36 - Congés supplémentaires (36.2)	52
Article 43 - Durée et Organisation générale du travail (43.1, 43.3 VI b)	53

ANNEXE I CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Avenant n° 26 du 16 juin 2005

• Préambule et dispositions spécifiques	59
• Tableau de classification des emplois.....	63
• Répertoire des critères classants	64
• Description des emplois et critères classants associés.....	65

Avenant n° 27 du 16 juin 2005

• Notice à l'usage des entreprises.....	88
---	----

ANNEXE II
AUTRES AVENANTS ET ACCORDS NON CODIFIES

• Etablissements prioritaires	121
• Accord collectif national sur la durée et l'aménagement du temps de travail du 29 juin 1982.....	122
• Accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 14 janvier 1999	128
• Accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle.....	139
• Protocole d'accord entre la TACAP et le SNEC.....	142
• Accord relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT	145
• Accord sur la Commission Paritaire de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 21 mai 1996.....	147
• Accord sur le dialogue social du 18 mai 2006	151
• Accord sur la mise en place des certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branches des équipements thermiques du 6 juillet 2007	155
• Accord du 8 décembre 2010 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie modifié par l'avenant du 20 décembre 2011	161
• Accord du 30 mars 2011 portant sur l'égalité professionnelle	173

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS
ET AGENTS DE MAITRISE DE L'EXPLOITATION
D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

Entre :

- Le Syndicat National de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique (SNEC), 10, rue Auber – 75009 PARIS, *
représenté par Monsieur J.-M. ARBELOT, Président,

d'une part,

Et par ordre alphabétique :

- La Fédération Française des Syndicats Chrétiens des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et Assimilés (C.F.T.C.),
13, rue des Ecluses Saint-Martin – 75483 PARIS,
représentée par Monsieur PATTIER, Secrétaire Général,
- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
26, rue Montholon – 75009 PARIS,
représentée par Monsieur MATTERA, Permanent,
- Le Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat (S.N.C.H.), affilié à la Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (C.G.C.),
17, rue Meslay – 75003 PARIS,
représenté par Monsieur LEFEBURE, Président National.
- La Fédération Force Ouvrière Céramique, Carrières et Matériaux de Construction
170 avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10

laquelle a adhéré à la convention collective le 8 janvier 1999.

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

* *La FG3E et ensuite FEDENE s'est ultérieurement substituée au SNEC pour reprendre à son compte les avenants et accords signés par celui-ci.*

TITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

CHAMP D'APPLICATION*

- 1.1.** La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du Livre premier du Code du Travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4, 083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classée aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits en 1973).
- 1.2.** En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux où elles s'exercent et au personnel qu'elles emploient respectivement.

Article 2

DURÉE – DÉNONCIATION

- 2.1.** La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.
- 2.2.** Toutefois, les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de 18 mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus-indiqué.

Article 3

RÉVISION OU MODIFICATION

- 3.1.** La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires.
Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans le délai des trente jours francs qui suivent la date de la notification de la demande de révision.
- 3.2.** Les dispositions du paragraphe 3.1. ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Article 4

ADHÉSION

- 4.1.** La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L.132.9 du Code du Travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

* Les champs d'application respectifs des conventions collectives de la FNADE et de la FG3E ont été précisés par accord du 4 novembre 1985 figurant en annexe à la présente convention collective.

- 4.2.** La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Article 5

CONCILIATION – ARBITRAGE

- 5.1.** Les conflits collectifs ou individuels pouvant avoir un caractère collectif résultant de l'interprétation ou de l'application de la présente convention collective nationale, ainsi que des conventions régionales, sont soumis, suivant le cas, à des commissions nationales ou régionales de conciliation.

Les commissions régionales de conciliation n'ont à connaître que des conflits, tels que définis à l'alinéa précédent, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises situées dans le ressort territorial des conventions collectives régionales correspondantes.

La commission nationale de conciliation est saisie de tout conflit collectif ou individuel pouvant avoir un caractère collectif ayant pour cause l'application ou l'interprétation de la convention collective nationale ou des conflits qui n'ont pu être réglés sur le plan régional.

- 5.2.** Toute commission de conciliation est composée :

- Pour les salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant par organisation syndicale signataire de la présente convention.
- Pour les employeurs : d'un même nombre total de membres titulaires et de membres suppléants.

- 5.3.** Quand la commission de conciliation intéressée est saisie d'un conflit tel que défini au 1^{er} alinéa du § 5.1., elle doit se réunir dans les cinq jours francs qui suivent la notification de ce conflit par l'une des parties qu'elle convoque pour les entendre. Celles-ci peuvent se faire assister d'un conseil de leur choix.

A l'issue de la réunion, un procès-verbal est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste.

- 5.4.** Lorsque la commission nationale de conciliation, se prononçant à l'unanimité des organisations représentées, donne un avis motivé sur l'interprétation d'une disposition de la convention, le texte de cet avis doit être consigné au procès-verbal. Cet avis motivé d'interprétation est applicable dans les conditions définies au titre II, chapitre VI, du Livre V du Code du Travail.

- 5.5.** Quand aucune solution à ce conflit n'a pu être trouvée, la commission nationale de conciliation peut décider de faire appel à la procédure prévue au chapitre V du titre précité du Code du Travail.

- 5.6.** Quel que soit le conflit, sa nature ou sa durée, la sécurité du matériel ou celle des établissements reconnus prioritaires suivant la nomenclature en annexe ne doit pas être compromise.

- 5.7.** En toute hypothèse, les dispositions ci-dessus ne peuvent faire obstacle au recours du salarié devant les tribunaux compétents.

TITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Article 6

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

6.1. Principes généraux

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

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition de travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux,
- à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

6.2. Droit syndical dans les entreprises

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

Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives,
- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L.412.18 du Code du Travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise, notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

6.2.2. Le droit syndical s'exerce compte tenu des dispositions suivantes :

- a) collecte des cotisations et liberté de diffusion de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile sans préjudice de l'application de l'article L.412.7 du Code du Travail qui dispose que la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise et de l'article L.412.8 du Code du Travail qui dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- b) libre affichage des communications syndicales, sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des travailleurs, avec communication simultanée à la direction ;
- c) mise à la disposition des syndicats ou des sections syndicales d'un local approprié à usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque section et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise ;

- d) droit de réunion des adhérents du syndicat ou de la section syndicale de l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa a), sans préjudice de l'application de l'article L.412.10 du Code du Travail ;
- e) attribution personnelle à chaque délégué syndical d'un crédit d'heures payées à raison, par centrale syndicale et par entreprise ou établissement de vingt heures par mois.

6.3. Les délégués syndicaux

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

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués
- au delà de 9 999 salariés : 5 délégués

Toutefois, par dérogation, les entreprises dont l'effectif total est inférieur à 50, mais supérieur à 25 salariés, peuvent avoir un délégué syndical par organisation syndicale représentative au plan national ou dans l'entreprise.

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

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L.412.12 du Code du Travail, dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement.

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

Conformément au troisième alinéa de l'article L.412.20 du Code du Travail, le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L.412.12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

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

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

6.4. Participation aux commissions paritaires et aux réunions statutaires des organisations syndicales :

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

6.4.2. Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un

délai suffisant égal au minimum à huit jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés ; elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jours fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : 6 jours jusqu'à 1 000 salariés et 12 jours au dessus de 1 000 salariés.

6.5. Absences non rémunérées

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

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

6.6. Autres absences

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

Article 7

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL ET COMITÉS D'ENTREPRISE

La représentation du personnel par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est réglée par les articles L.423.7, L.423.8, R.423.1, L.433.4, L.433.5, R.433.1 du Code du Travail.

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

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

- le nombre de sièges à pourvoir,
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories,
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné,
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes,
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats,
- les temps de présence et âge requis pour être électeur et éligible.

TITRE III

LE CONTRAT DE TRAVAIL FORMATION - MODIFICATION CESSATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8

NATURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

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

Le premier concerne le personnel engagé pour une durée indéterminée.

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

Article 9

ENGAGEMENT

- 9.1.** Les employeurs feront connaître leurs besoins aux services de l'Agence Nationale pour l'Emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct.
- 9.2.** Il est interdit aux employeurs d'occuper, de quelque façon que ce soit un agent qui bénéficie par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein. De même, un agent déjà employé à temps plein ne peut assurer un travail effectif rémunéré pour quelque autre employeur que ce soit, même pendant la durée des congés payés. Le temps plein est celui qui est défini pour chaque profession, soit par les lois ou règlements en vigueur, soit par les statuts ou la convention collective de la profession.
- 9.3.** Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :
 - a) les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;
 - b) la date d'entrée en fonction ;
 - c) la nature de son contrat de travail
 - d) le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les deux premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en œuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n°26 à la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique)
 - e) les lieux d'emploi
 - f) les conditions de la période d'essai
 - g) l'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré.
 - h) pour le salarié classé au niveau 1 le salaire minimum mensuel
 - i) la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie
 - j) la rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base
 - k) le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences

Article 10

ANCIENNETÉ

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

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

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

Article 11

PÉRIODE D'ESSAI

- 11.1.** Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut y mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter sauf à tenir compte du délai de prévenance fixé au § 11.5 ci-dessous.
- 11.2.** Ne peut être soumis à une nouvelle période d'essai le personnel saisonnier employé par l'entreprise au cours de la saison précédente, et plus généralement le personnel non saisonnier qui a été précédemment au service de l'entreprise, dès lors que le nouvel engagement se fait pour le même emploi avec la même qualification professionnelle.
- 11.3.** La période d'essai ne peut être renouvelée : toutefois, les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent, sous réserve que la durée cumulée des deux essais n'excède par quatre mois sauf cas particuliers définis au § 11.4 ci-dessous.
- Cette nouvelle période d'essai devra faire l'objet d'une confirmation écrite.
- 11.4.** La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi.

Niveaux 1 et 2 : 1 mois
Niveaux 3 et 4 : 2 mois.
Niveaux 5 à 9 : 3 mois

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

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

- 11.5.** La partie qui entend mettre fin au contrat au cours de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance ainsi fixé :
- période d'essai de 1 mois :
 - 1 jour pendant les 15 premiers jours ;
 - 1 semaine de date à date à partir du 16^{ème} jour ;
 - période d'essai de 2 mois :
 - 1 jour pendant les 20 premiers jours ;
 - 2 semaines de date à date à partir du 21^{ème} jour ;

- période d'essai de 3 mois :
 - 1 jour pendant les 30 premiers jours ;
 - 3 semaines de date à date à partir du 31^{ème} jour.

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

Le salarié peut demander à être dispensé du préavis en cours d'essai.

En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

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

Article 12

MODIFICATION AU CONTRAT EN COURS

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

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

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

Article 13

CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ET RAPATRIEMENT

- 13.1.** Tout changement de lieu de travail comportant un changement de résidence imposé par l'employeur et non prévu par le contrat de travail, et qui n'est pas accepté par l'agent intéressé, est considéré comme un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.
- 13.2.** Si un tel changement de résidence est accepté, les frais occasionnés pour l'agent et pour sa famille ⁽¹⁾ sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

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

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

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

Article 14

MUTATION D'ENTREPRISE

- 14.1.** Tout agent qui à sa demande ou sur les instructions écrites de son employeur passe, définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.
- 14.2.** La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, les droits et avantages visés à l'alinéa 14.1 ci-dessus.
- 14.3.** Lorsque la mutation est faite à l'initiative de l'employeur, elle nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de quinze jours. En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre recommandée avec avis de réception, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Article 15

MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

- 15.1.** S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.
- 15.2.** La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant ladite modification et, en particulier, le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.
- 15.3.** Dans le cas où les circonstances prévues à l'alinéa 15.1 entraînent une modification substantielle des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

Article 16

LOGEMENT DE FONCTION OU DE SERVICE

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

- 1°- dans le cas où le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, même pour faute grave du salarié emportant dispense du préavis, le logement redevient disponible dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement ou, si le préavis prévu était supérieur à un mois, au terme dudit préavis ;
- 2°- en cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler le problème du logement du salarié concerné ;
- 3°- si le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié, le logement de fonction sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu.

Article 17

RÉSILIATION DU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE

- 17.1.** Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut prendre fin à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions des articles L.122.4 et suivants du Code du Travail.

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

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

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

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

Délai congé de démission :

- Niveaux 1 à 4 inclus : 1 mois
- Niveaux 5 à 9 inclus :
 - jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois
 - au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois
 - au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois

Délai congé de licenciement :

- Niveaux 1 à 9 inclus
 - jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois
 - au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois
 - au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois.

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

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

- pour les salariés des niveaux 1 à 3 : cinq jours travaillés
- pour les salariés des niveaux 4 à 6 : dix jours travaillés
- pour les salariés des niveaux 7 à 9 : quinze jours travaillés.

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

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

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

Article 18

LICENCIEMENT COLLECTIF

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

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

18.3. La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du SNEC (Syndicat National de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique) sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement du personnel licencié.

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

Article 19

L'INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

19.1. Lorsque l'employeur use de la faculté de rupture unilatérale, qu'il tient de l'article L.122.4 du Livre I du Code du Travail, sans qu'une faute grave soit imputable au salarié, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement distincte du préavis, qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité par année d'ancienneté acquise au jour de la cessation effective du contrat de travail. Cette fraction de mensualité est fixée pour une ancienneté :

- de 2 à 5 ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- de plus de 5 ans à 15 ans : à 2/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- supérieure à 15 ans : à 2/10 de mensualité par année pour les 15 premières années et à 3/10 pour chaque année au-delà de 15 ans ⁽¹⁾.

(1) Exemples de calcul :

Salarié comptant 5 ans d'ancienneté : $1/10 \times 5 = 5/10$ de mensualité.

Salarié comptant 15 ans d'ancienneté : $2/10 \times 15 = 30/10$ de mensualité.

Salarié comptant 25 ans d'ancienneté : $2/10 \times 15 + 3/10 \times 10 = 60/10$ de mensualité.

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

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

- 19.2.** La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est constituée par le salaire moyen des trois derniers mois pour l'horaire contractuel, y compris la quote-part de tous accessoires contractuels de salaire à périodicité plus longue que le mois, échus ou à échoir pour l'année civile en cours.
- 19.3.** Tout salarié âgé de 55 ans et plus, licencié pour quelque motif que ce soit autre que la faute grave, bénéficiera d'une majoration de 30% du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle il a droit.
- 19.4.** L'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 20

RETRAITE

- 20.1.** La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à partir de 65 ans ou selon les conditions permettant la liquidation des droits aux avantages de vieillesse sans application d'un coefficient de minoration pour anticipation ne constitue, au regard des dispositions de la présente convention collective, ni un licenciement, ni une démission.
- 20.2.** Lorsque l'employeur prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

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

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

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

- 20.3.** Quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la cessation du contrat, il est dû au salarié, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq années au jour de la cessation effective du contrat, une indemnité de départ à la retraite qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité fixée pour une durée d'ancienneté :
- de 1 à 15 ans : à $1/10$ de mensualité par année d'ancienneté ;
 - supérieure à 15 ans : à $1/10$ de mensualité par année pour les 15 premières années et $2/10$ de mensualité pour chaque année au-delà de 15 ans.

En cas d'ancienneté dans l'entreprise inférieure à cinq années et supérieure à deux années, il est fait application de l'article L.122.14.13 du Code du Travail, lequel dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue

par l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78.49 du 19 janvier 1978 s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L.122.9 du Code du Travail.

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

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

L'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, tel qu'il découle de l'application de l'article R.122.1 du Code du Travail et de la loi n° 78.49 du 19 janvier 1978 et de l'accord annexé, modifiée par l'article 70 de la loi n° 84.575 du 9 juillet 1984.

TITRE IV

RÉMUNÉRATION – REMBOURSEMENT DE FRAIS

Article 21

SALAIRE MINIMAL ET SALAIRE RÉEL

21.1. Négociations de branche sur les salaires

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

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

21.2. Rémunérations minimales

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

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

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

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

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

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

- des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires,
- des remboursements de frais professionnels,
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation prévue par les dispositions légales,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité de panier,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité pour travaux salissants,
- des sommes perçues au titre de la prime d'inconfort,
- des sommes perçues au titre de majoration pour servitude particulières du personnel d'exploitation,
- des sommes perçues au titre de la prime de quart,

- des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice de transport,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité journalière d'éloignement,
- des sommes perçues au titre des indemnités du service d'intervention d'urgence conventionnelles ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise,
- des primes ou gratifications exceptionnelles versées dans l'année, ne résultant pas d'accords d'entreprises.
- de la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise,
- de toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente,
- des indemnités compensatrices de congés payés,
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite,
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

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

- la somme des salaires mensuels,
- la prime de vacances conventionnelle,
- les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours d'année ou en fin d'année, en application d'accords d'entreprises.
- les avantages en nature pour leur valeur déclarée.

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

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

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

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

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

21.3. Salaire réel

- a) Le salaire mensuel réel est basé sur l'horaire contractuel en vigueur, tel que défini au § 3, alinéa h) de l'article 9 ci-dessus : il tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire.

Toute heure non effectuée sera déduite de ce salaire au prorata de l'horaire mensuel effectif : toute journée complète d'absence sera déduite à raison de 1/26 de ce salaire.

- b) Lorsqu'un salarié est amené à occuper, de manière fréquente ou prolongée, un poste de qualification supérieure, cette qualification lui sera reconnue et attribuée.
- c) Dans tous les cas où un salarié effectue un remplacement d'une durée supérieure à une semaine, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

Article 22

RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE

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

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

Article 23

RÉMUNÉRATION DES FEMMES

- 23.1.** Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, conformément aux articles L.140.2 et L.140.3 du Code du Travail.
- 23.2.** Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

Article 24

RÉMUNÉRATION DES JEUNES

- 24.1.** Les jeunes débutants des deux sexes, âgés de moins de 18 ans et ayant une formation professionnelle (C.A.P. ou connaissances équivalentes) percevront les salaires minimaux de leur catégorie professionnelle d'emploi.
- 24.2.** Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

Article 25

PRIMES ET INDEMNITÉS

25.1. Dispositions générales :

Les primes et indemnités, accessoires ou non du salaire, dont la nature est définie et le taux fixé par la présente convention collective, s'appliquent à tout le personnel d'exploitation dans les conditions précisés aux §§ 2 à 7 ci-après.

Une réunion paritaire aura lieu avant le 30 avril de chaque année pour étudier le taux des primes et indemnités prévues à la convention collective.

25.2. Indemnités de panier :

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

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

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

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

25.3. Indemnité pour travaux salissants :

25.3.1. Indemnité de douche

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

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

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

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

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

25.3.2. Indemnité journalière pour travaux salissants

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

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

25.3.3. Liste de travaux insalubres et salissants (Complément à l'article R. 4228 – 8 du Code du Travail) :

- Travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte – suie, dépoussiéreurs, et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières effectué en ou hors saison.
- Nettoyage d'électro-filtres, de filtres à manches, et de tours de lavage.
- Démontage de chaudières par éléments sectionnés.
- Travaux exceptionnels de manutention de charbon, scories, cendres de bois en cas de panne de l'équipement.
- Travaux sur tuyauteries ou autres travaux dans les soutes à charbon, scories, bois.
- Nettoyage de puisards et des bacs physico- chimiques.
- Travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd.
- Démontage et remontage de filtres gras et associés.
- Nettoyage de gaines de ventilation et remplacement ou nettoyage des filtres de ventilation.
- Travaux dans les chambres de pulvérisation ou les tours aéroréfrigérantes.
- Détartrage d'échangeurs ou appareils similaires.
- Travaux sur sanitaires.
- Décassage de fours d'incinération.
- Travaux exceptionnellement salissants, tels que tous travaux sur ponts roulants, débouillage d'extracteurs...
- Intervention en environnement boueux tels que vides sanitaires, tranchées...
- Nettoyage autour de la trémie.
- Nettoyage de stations d'effluents.

25.4. Prime d'incommodité :

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

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

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

- Travaux exécutés dans des conditions de température d'ambiance supérieure à 35° C (chaufferies...) ou inférieure à 10° C (chambres froides...).
- Travaux réalisés dans des ambiances confinées (vides sanitaires, capacités...) ou générant durablement des positions difficiles.
- Travaux dans une ambiance bruyante supérieure à 80 dB (A) et rendant obligatoire le port d'un casque.
- Travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre- et/ou d'un masque est obligatoire.
- Travaux dont la nature et l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés nécessitent le port d'un masque ou d'un équipement spécifique (atmosphère nocive, peinture, amiante, extraction d'air...).
- Travaux impliquant un contact avec les déchets non inertes (usines de traitement, hôpitaux, laboratoires...)
- Travaux dans les salles de soins et locaux techniques associés en milieu hospitalier.

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

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

25.6. Prime de quart :

- 1° La prime de quart est attribuée au personnel du groupe II et, dans les mêmes conditions, au personnel du groupe I affecté exceptionnellement au travail posté, sans pouvoir se cumuler avec les majorations prévues au § 5 ci-dessus.
- 2° Son montant de base est fixé à l'annexe n° 4 et payé pour tout poste complet de jour. Ce montant est doublé pour les postes de nuit compris entre le lundi soir et le samedi matin ; il est triplé pour les postes compris entre le poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi matin suivant.
- 3° La rémunération du personnel du groupe II en service avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective tenait compte des sujétions particulières du travail posté. Pour l'attribution de la prime de quart à ce personnel, des accords d'entreprise fixeront, collectivement ou individuellement, la part déjà incluse dans la rémunération.
- 4° Cette prime pourra être supprimée, modifiée ou intégrée si des dispositions réglementaires nouvelles concernant le travail posté entraient en vigueur.

25.7. Indemnité compensatrice de transport :

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

25.7.2. Cette indemnité est payée par jour travaillé et son taux sera automatiquement révisé tous les ans, le 1^{er} février, proportionnellement à la variation, depuis l'année précédente, du prix de revient kilométrique d'un véhicule automobile d'une puissance fiscale de 5 chevaux fiscaux (Administration fiscale, Bulletin Officiel des Impôts, véhicule parcourant moins de 5 000 kilomètres par an).

Article 26

PRIME D'ANCIENNETÉ ⁽¹⁾

- 26.1.** Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel régi par la présente convention collective bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les taux et modalités d'application sont fixés ci-après.
- 26.2.** Le taux applicable est déterminé par le nombre d'années entières d'ancienneté, telle que celle-ci est définie à l'article 10 ci-dessus, conformément au tableau suivant :

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

Les taux indiqués s'appliquent au salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 21.2.

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

Article 27

PAIE

- 27.1.** Les salaires du personnel régi par la présente convention sont payés mensuellement conformément aux dispositions de l'article L.143.2 du Code du Travail.
- 27.2.** Un acompte de quinzaine sera versé aux agents qui en auront fait la demande : cet acompte pourra être égal à la moitié du montant net de la dernière paie mensuelle. Les modalités d'application de cette disposition seront déterminées dans les entreprises.
- 27.3.** Dans les cas où les acomptes ou la paie ne font pas l'objet d'un règlement par virement ou par chèque et sont payés en espèces, ce versement sera effectué pendant les heures et sur les lieux de travail.

Si exceptionnellement il ne peut l'être qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel : les frais de déplacement s'y ajouteront s'il y a lieu.

⁽¹⁾ Ne s'applique pas aux entreprises de la catégorie « services valorisation énergétique des déchets » (voir l'annexe spécifique à cette catégorie).

Article 28

BULLETIN DE PAIE

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

- 1) Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse.
- 2) La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code APE) caractérisant l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement.
- 3) L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.
- 4) Le nom, le groupe (1, 2.1, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements & fonctions supports) et pour les deux premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en œuvre de l'accord de branche du 16 Juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique).
- 5) En caractères apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.
- 6) La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.
- 7) Le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié.
- 8) La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire et donnent lieu aux retenues légales.
Le cas échéant, le montant des avantages en nature.
- 9) Le montant de la contribution sociale généralisée.
- 10) La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance-vieillesse.
- 11) La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute.
- 12) La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.
- 13) La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 10) et 11).
- 14) Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.
- 15) La date de paiement de ladite somme.
- 16) Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Article 29

GRANDS DÉPLACEMENTS

- 29.1.** Le grand déplacement est celui effectué dans le cadre des interventions professionnelles telles qu'elles sont définies aux emplois décrits dans la classification nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et qui entraîne pour le salarié l'obligation de se loger en dehors de son domicile habituel.
- 29.2.** S'il s'agit d'un déplacement d'une durée inférieure à 15 jours, effectué dans le cadre de l'exercice de cette activité professionnelle, il sera alloué à ce salarié une indemnité journalière d'éloignement. Cette indemnité, indépendante des frais de logement et de pension, s'entend par nuitée.
- 29.3.** Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à quinze jours, les conditions dans lesquelles le salarié sera indemnisé des frais supplémentaires qu'il aura à supporter pendant son éloignement devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement.
- Cette indemnisation, indépendante des frais de logement et de pension, ne pourra être inférieure à la multiplication du nombre de nuitées par le montant de l'indemnité journalière d'éloignement.
- 29.4.** L'entreprise prend en charge les frais de transport et d'hébergement du personnel qu'elle envoie en grand déplacement.
- Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé : il n'ouvre pas droit au repos compensateur.

Article 30

DÉPLACEMENTS PAR VÉHICULE PERSONNEL

- 30.1.** Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un agent utilise pour les besoins du service un véhicule automobile lui appartenant, les frais correspondants sont à la charge de l'employeur. Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable qui tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais d'entretien, de garage, d'assurance et de consommation ; le barème utilisé ne pourra être inférieur au barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la Direction Générale des Impôts.
- 30.2.** L'agent concerné a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation du véhicule par une assurance conclue pour son compte et couvrant également la responsabilité de l'employeur pour le cas où elle viendrait à être engagée. A toute demande de ce dernier, il devra justifier qu'une telle police d'assurance a été souscrite et que la prime y afférente a été payée.

TITRE V

STATUT

Article 31

MALADIE ET ACCIDENT

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

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

Pendant la période de maintien du plein salaire l'employeur aura la faculté de faire contrevisiter le salarié dans le cadre des dispositions énoncées par la loi n° 78.49 du 19 janvier 1978, ses annexes et la décision du Conseil Constitutionnel du 18 janvier 1978 et par la réglementation y afférente.

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

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

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

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

a) maladie et accident non professionnels :

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

En aucun cas la garantie de ressources ne peut être inférieure à celle prévue par l'article 7 de la loi n° 78.49 du 19 janvier 1978.

b) Accident de travail et maladie professionnelle :

- Sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du livre IV du Code de la Sécurité Sociale, et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415.1,
- le plein salaire est maintenu pendant trois mois sans condition préalable d'ancienneté. Au-delà des trois mois et jusqu'au terme de la troisième année, le salaire est maintenu à concurrence des 3/4 du dernier salaire d'activité, auquel seront appliquées les augmentations de salaire intervenant pendant ladite période. Le droit au congé payé est maintenu conformément aux dispositions de l'article L.223.4 du Code du Travail.

Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de douze mois. Par conséquent, il ne peut y avoir à l'intérieur d'une période quelconque de douze mois une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt de travail a une durée supérieure à douze mois ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de douze mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée aux deux ou trois mois fixés, selon le cas, au paragraphe 31.3 a) ci-dessus.

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

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

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

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

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

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le salarié conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45.179 du 29 décembre 1945, modifié par l'article 1^{er} du décret n° 74.1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle égale à la partie du salaire maintenu diminué des indemnités journalières payées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

Article 32

MATERNITÉ ET ADOPTION – CONGÉ PARENTAL D'ÉDUCATION

- 32.1.** Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise de travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.
- 32.2.** Après un an d'ancienneté, la femme en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée de huit semaines, sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyances auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avèrerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera au salarié.
- La disposition du 1^{er} alinéa ci-dessus est indépendante de celle relative à la maladie.
- 32.3.** A partir de la seizième semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à un quart d'heure le matin et un quart d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés, ni bloqués.
- 32.4.** La suspension du contrat de travail d'une salariée en état de grossesse ou en cas d'adoption et son éventuelle résiliation sont régis par les articles L.122.25.2, L.122.26, L.122.27 du Code du Travail.
- 32.5.** En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des

deux premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an.

Article 33

SERVICE NATIONAL

- 33.1.** Les agents qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles L.122.18, L.122.19 et R.122.7 du Code du Travail.
- a) Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté au sens de l'article 10 ci-dessus, ainsi que le temps du service national,
 - b) Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et la forme prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'employeur sera tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale d'un mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à un mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant une année à dater de sa libération, l'agent non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.
- 33.2.** Si un agent est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou rappelé au service national à un titre quelconque, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait ; il est seulement suspendu et l'agent reprendra son emploi à son retour. Si l'une ou l'autre des parties a un autre motif légitime de dénoncer le contrat, la procédure de licenciement ne pourra être engagée avant le retour du salarié concerné.

Article 34

AUTORISATIONS D'ABSENCE PARTICULIÈRES

- 34.1.** Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel pour :
- se marier 6 jours
 - assister au mariage d'un de ses enfants 2 jours
 - assister au mariage d'un petit-enfant 1 jour
 - subir les tests pré militaires le temps nécessaire
 - assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant 3 jours
 - assister aux obsèques de son père, de sa mère,
d'un de ses beaux-parents 3 jours
 - assister aux obsèques de son frère ou de sa sœur 1 jour
 - assister aux obsèques d'un grand-parent ou d'un petit-enfant 1 jour
 - assister aux obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-sœur 1 jour

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

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

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

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

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

Article 35

CONGÉS PAYÉS

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

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

- 35.2.** En raison des exigences de la profession, la période pendant laquelle le congé peut être pris s'étend sur l'année entière sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives au fractionnement. La période des congés pouvant être pris en dehors de la période normale définie par la loi fera l'objet de négociations entre les employeurs et les salariés.
- 35.3.** L'indemnité afférente au congé est calculée selon les dispositions de l'article L.223.11 du Code du Travail. Pour l'application de la règle du 1/10^{ème} (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie du travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise du congé (par exemple, gratifications, primes de fin d'année...) et de celles qui sont représentatives de frais professionnels non engagés pendant le congé annuel (par exemple, primes de panier, de salissure...).
- 35.4.** En cas de résiliation (licenciement ou démission) du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions des articles L.223.11 et L.223.14 du Code du Travail.
- 35.5.** Tout rappel d'un agent pendant son congé, et après acceptation de celui-ci, donnera lieu à une compensation représentant les frais occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de trois jours ouvrables de congé supplémentaire, soit d'une indemnité forfaitaire égale à trois indemnités journalières du congé principal. Les rappels pendant le congé annuel doivent avoir un caractère tout à fait exceptionnel.

Article 36

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES ⁽¹⁾

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

36.2. Congés supplémentaires pour ancienneté :

Le personnel bénéficie des suppléments de congé suivants :

- après 5 ans d'ancienneté 1 jour ouvrable
- après 10 ans d'ancienneté 2 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté 3 jours ouvrables

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

Article 37

PRIME DE VACANCES

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

Article 38

JOURS FÉRIÉS

38.1. Le personnel bénéficiera, sans diminution de sa rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et Noël.

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

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

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

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

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

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

(1) Ne s'applique pas aux entreprises de la catégorie « services valorisation énergétique des déchets » (voir l'annexe spécifique à cette catégorie)

Article 39

RÉGIME DE PRÉVOYANCE

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

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

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

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

Article 40

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

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

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

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

Article 41

FORMATION PERMANENTE

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

- 41.2.** Le personnel pourra utiliser son droit au congé de formation suivant les dispositions de l'article L.930.1 du Code du Travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

- 41.3.** Les employeurs assureront la formation professionnelle des jeunes travailleurs visés à l'article 24.1 ci-dessus sans, pour autant, faire obstacle à l'exercice du droit au congé de formation qui leur est ouvert dans les conditions prévues aux articles L.930.2 et L.930.7 et suivants du Code du Travail. Dans ce dernier cas, la rémunération sera maintenue au stagiaire pendant 100 heures par an.

- 41.4.** Le personnel participant à un stage agréé par la Commission Paritaire de l'Emploi de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant 160 heures par an.

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

Article 42

APPRENTISSAGE⁽²⁾

42.1 Objectif

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

42.2 Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise

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

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

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

42.3 Contrat d'apprentissage

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

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

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

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

⁽²⁾ - Cette rédaction est celle de l'accord de branche en date du 27 septembre 2001 signé par la CFDT, la CFTC, la CGC, FO d'une part et la FG3E d'autre part.

42.4 Rémunération

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

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		Salaire minimum en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé ⁽¹⁾
	Apprenti de – 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ^{ère}	25 %	41 %	53%
2 ^{ème}	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème}	53 %	65 %	75 %

⁽¹⁾ Si le salaire minimum conventionnel de l'emploi est plus favorable que le SMIC

42.5 Le maître d'apprentissage

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

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

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

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

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

42.6 Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage

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

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

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

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

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNE) fera le point chaque année sur le développement de l'apprentissage.

Article 43

DURÉE ET ORGANISATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL ⁽¹⁾

43.1. Durée du travail

Voir en annexe l'accord sur la réduction et l'aménagement du temps de travail en date du 14 janvier 1999 et en particulier les articles 2, 4, 5, ainsi que l'accord du 29 juin 1982 dont les dispositions non contraires à l'accord du 14 janvier 1999 restent applicables.

43.2. Organisation générale du travail

- a) L'organisation générale du travail est fonction des nécessités de la profession et tient compte des facultés de dérogation particulières prévues par la réglementation en vigueur. Les dérogations susvisées s'appliquent au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n°1.
- b) Pendant le temps de travail le personnel d'exploitation est autorisé à faire une pause de quinze minutes pour le casse-croûte. Cette pause sera payée comme temps de travail. L'ouvrier ou l'agent effectuera cette pause sans abandonner son poste de travail afin d'assurer la continuité de la surveillance et les responsabilités qui en découlent, sauf dans les cas où le remplacement est possible.

43.3. Permanence, services

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

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

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

- I - LA PERMANENCE
- II - LES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE (ASTREINTE)
- III - LES INTERVENTIONS SPECIFIQUES (ASTREINTE)

I – LA PERMANENCE

La permanence vise à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise. Elle s'effectue sur le lieu de travail. Le travail posté (groupes II.1 et II.2) n'entre pas dans le cadre de cette disposition.

(1) Les articles 43.1 à 43.3 ne s'appliquent pas aux entreprises de la catégorie « services valorisation énergétique des déchets » (voir l'annexe spécifique à cette catégorie)

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

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

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

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

II – LES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE (SIU)

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

II.1 Le service d'intervention d'urgence à domicile (SIUD)

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

II.2 Le service d'intervention d'urgence programmé (SIUP)

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

II.3 Le service sous télétransmission (STT)

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

- du système Eurosignal à transmission d'appel,
- du système type Alphapage ou équivalent à transmission de message,
- du système Radio téléphone portable.

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

III – LES INTERVENTIONS SPECIFIQUES

III.1 Le service de télégestion (STG)

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

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

III.2 Service d'intervention d'urgence en site industriel (SUSI)

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

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

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

IV – CHAMP DE L'INTERVENTION ET TEMPS PASSÉ EN INTERVENTION

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

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

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

- est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations légales et conventionnelles et sera récupéré à temps égal.
- Cependant, lorsque l'intervention aura eu lieu l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38.1 de la convention collective, cette récupération donnera lieu en sus au versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

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

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

*

* *

V – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ASSUJETTI AUX S.I.U.

a) Compétences professionnelles

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

b) Disposition spécifique

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

VI – RÉMUNÉRATION

a) Durée

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

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

b) Décompte

L'unité de base (ub) équivaut à 1 heure.

Du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base (ub).

Chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base (ub).

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base (ub). Elle est assortie d'un coefficient fonction de l'organisation pratiquée selon la grille ci-après :

- SIUD coef. 1,1
- SIUP coef. 0,5
- STT coef. 1
- STG coef. 1 + 0,20 (forfait d'intervention)

Le montant de cette indemnité est fixé à 6 F par heure.

DISPOSITIONS TRANSITOIRES :

Afin de gérer la transition :

- Les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub) à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins douze mois.
- Les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

43.4. Travail des femmes et des jeunes

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

43.5 Titre d'habilitation

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

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

43.6 Contenu du titre d'habilitation

Le contenu du titre d'habilitation est le suivant :

Nature des interventions :

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

- Exigences de sécurité (personnes et biens / mesures conservatoires) ;
- Exigences techniques liées à la réglementation (opérations d'acquittement/mesures/analyses) ;
- Exigences contractuelles spécifiques à l'activité du client (arrêts/mises en route d'installations relevant de procédés industriels).

Périmètre des interventions :

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

- Le résidentiel ;
- Le tertiaire ;
- Les centres commerciaux, culturels, hospitaliers, sportifs ;
- L'industrie ;
- Etc...

Elles couvrent toutes les exigences précédemment citées et sont :

- Soit déclenchées sur appel (personnes et/ou équipements) ;
- Soit organisées en passages obligés (piscines, chaufferies HP, etc.)

Personnels autorisés à intervenir

Pour être autorisés à intervenir, les techniciens devront :

- Etre salariés de l'entreprise ;
- Etre reconnus médicalement aptes ;
- Avoir les compétences professionnelles reconnues par la hiérarchie pour ces interventions ;
- Avoir une expérience de six mois dans nos métiers et d'un mois à l'issue de la période d'essai dans l'entreprise ;
- Avoir la connaissance des installations, ainsi que des risques associés ;
- Etre titulaires de la présente habilitation, de l'habilitation électrique appropriée (au minimum BR) et, si nécessaire :
 - de l'habilitation HABILIGAZ,
 - de toute autre autorisation spécifique (vapeur, autocontrôles, etc.)

Mesures de sécurité

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

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

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

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

* Code du travail article L.231.8 : Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, « ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ». L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, « résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection ».

Emargements

Employeur :

Raison sociale

Etablissement

Représenté par
dûment mandaté

Titulaire :

Nom & Prénom

Qualification

Affectation

Délivré à

Le

Employeur (cachet et signature)	Titulaire (signature)
------------------------------------	--------------------------

Article 44

EMPLOI DE PERSONNEL TEMPORAIRE

- 44.1.** Les employeurs pourront employer du personnel fourni par les entreprises de travail temporaire, mais seulement dans les cas prévus à l'article L.124.2 du Code du Travail et pour la durée indiquée à l'article L.124.3.
- 44.2.** Pendant la durée de leur mission, les travailleurs temporaires seront régis en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, par les dispositions de la présente convention, conformément aux termes de l'article L.124.7 du Code du Travail.

Article 45

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L.212.4.2 et suivants du code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques,
- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement,
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

STATUT DES SALARIÉS A TEMPS PARTIEL :

- L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

- Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.
- Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié.
- La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limitée à une ; celle-ci ne peut pas être supérieure à deux heures. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

- Des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat.
- La rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

CONDITIONS DE MISE EN PLACE D'HORAIRES A TEMPS PARTIEL A LA DEMANDE DES SALARIÉS :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception trois mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants : demande du salarié son effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

TITRE VI

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 46

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

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

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

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

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

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

Article 47

AVANTAGE ACQUIS

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

Article 48

DISPOSITIONS FINALES

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'Hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L.132.8 du Livre 1^{er} du Code du Travail.

Article 49

MISE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente convention nationale entrent en vigueur le 1^{er} mars 1979. A cette date, sont abrogés la convention collective nationale du personnel ouvrier du 27 juin 1968, l'accord de mensualisation du personnel ouvrier du 22 décembre 1970, la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (E.T.A.M.) du 27 juin 1968, modifiés et complétés par leurs différents avenants, et l'accord paritaire national portant réglementation des astreintes et permanences dans l'exploitation de chauffage du 10 février 1976.

Fait à Paris, le 7 février 1979.

C.F.D.T.
MATTERA

C.G.C.
LEFEBURE

SNEC
ARBELOT

C.F.T.C.
PATTIER

TITRE VII

DISPOSITIONS APPLICABLES AUX SERVICES VALORISATION ENERGETIQUE DES DECHETS

Les sous articles qui suivent (articles 26.2, 36.2, 43.1, 43.3 VI b) des articles 26, 36 et 43 s'appliquent exclusivement aux seules entreprises de la catégorie « services valorisation énergétique des déchets ».

Article 26

PRIME D'ANCIENNETÉ

- 26.1.** Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel régi par la présente convention collective bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les taux et modalités d'application sont fixés ci-après.
- 26.2.** Le taux applicable est déterminé par le nombre d'années entières d'ancienneté, telle que celle-ci est définie à l'article 10 ci-dessus, conformément au tableau suivant :

Ancienneté acquise	Taux	Ancienneté acquise	Taux	Ancienneté acquise	Taux
3 ans	1,5 %	8 ans	4 %	12 ans	6 %
4 ans	2 %	9 ans	4,5 %	13 ans	6,5 %
5 ans	2,5 %	10 ans	5 %	14 ans	7 %
6 ans	3 %	11 ans	5,5 %	15 ans	7,5 %
7 ans	3,5 %				

Les taux indiqués s'appliquent au salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 21.2.

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

Article 36

CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

- 36.1.** Les congés supplémentaires légaux des mères de famille et des jeunes seront attribués dans les conditions fixées par la législation en vigueur.
- 36.2.** Congés supplémentaires pour ancienneté :

Le personnel bénéficie des suppléments de congé suivants :

- après 5 ans d'ancienneté..... 2 jours ouvrables
- après 10 ans d'ancienneté..... 3 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté..... 4 jours ouvrables

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

Article 43

DURÉE ET ORGANISATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL

(Le texte complet de l'accord du 29 juin 1982 figure en annexe. L'accord du 14 janvier 1999 n'est pas applicable).

43.1. Durée du travail

- a) La durée hebdomadaire du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.
- b) Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2 et des services généraux et administratifs, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :
 - au 1^{er} juillet 1982 : 40 heures,
 - au 1^{er} octobre 1982 : 39 heures.

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

- au 1^{er} juillet 1982 : 38 heures,
- au 1^{er} janvier 1983 : 37 heures.

- c) Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2 et des services généraux et administratifs :
 - la réduction de la durée du travail jusqu'à 40 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral,
 - la réduction de 40 heures à 39 heures sera effectuée avec maintien de 66% du salaire afférent à cette réduction.

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

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

- la réduction de la durée du travail jusqu'à 39 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral,
- les réductions ultérieures seront effectuées avec maintien du salaire égal à :
 - 80% du salaire afférent à la réduction de 39 à 38 heures,
 - 70% du salaire afférent à la réduction de 38 à 37 heures.

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

- d) Au cas où des heures de travail seraient effectuées au-delà de l'horaire légal, il en sera tenu un compte récapitulatif par salarié, pour la période du 1-7-1982 au 31-12-1982, puis par année civile. Les heures de récupération prévues à l'article 43.3.a) et 43.3.b) 3è ne rentreront pas dans ce compte.

Au-delà d'un total de 60 heures pour la période allant du 1-7-1982 au 31-12-1982, puis de 80 heures pour l'année 1983, ces heures supplémentaires seront obligatoirement compensées par un même nombre d'heures de repos non payées, la déduction s'opérant au taux de l'heure normale. Ces heures de repos sont prises par accord entre le salarié et l'employeur.

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

*

* *

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application :

- du décret 82-101 du 27 janvier 1982 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L.212.6 du Code du Travail ainsi que du premier alinéa de l'article L.212.7 du Code du Travail relatif aux heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent. Les 60 puis 80 heures visées ci-dessus sont imputables sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L.212.6 du Code du Travail,
 - de l'article 4 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et du décret 82-195 du 26 février 1982, concernant les horaires individualisés ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires individualisés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus,
 - de l'article 9 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, concernant la modulation ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires modulés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus.
- e) L'indemnisation afférente aux heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur légal est versée conformément aux dispositions de l'article L.212.5.1 du Code du Travail. Son montant doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

43.2. Organisation générale du travail

- a) L'organisation générale du travail est fonction des nécessités de la profession et tient compte des facultés de dérogation particulières prévues par la réglementation en vigueur. Les dérogations susvisées s'appliquent au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n°1.
- b) Pendant le temps de travail le personnel d'exploitation est autorisé à faire une pause de quinze minutes pour le casse-croûte. Cette pause sera payée comme temps de travail. L'ouvrier ou l'agent effectuera cette pause sans abandonner son poste de travail afin d'assurer la continuité de la surveillance et les responsabilités qui en découlent, sauf dans les cas où le remplacement est possible.

43.3. Permanence, services

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

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

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

I - LA PERMANENCE

II - LES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE (ASTREINTE)

III - LES INTERVENTIONS SPECIFIQUES (ASTREINTE)

I – LA PERMANENCE

La permanence vise à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise. Elle s'effectue sur le lieu de travail. Le travail posté (groupes II.1 et II.2) n'entre pas dans le cadre de cette disposition.

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

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

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

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

II – LES SERVICES D'INTERVENTION D'URGENCE (SIU)

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

II.1 Le service d'intervention d'urgence à domicile (SIUD)

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

II.2 Le service d'intervention d'urgence programmé (SIUP)

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

II.3 Le service sous télétransmission (STT)

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

- du système Eurosignal à transmission d'appel,
- du système type Alphapage ou équivalent à transmission de message,
- du système Radio téléphone portable.

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

III – LES INTERVENTIONS SPÉCIFIQUES

III.1 Le service de télégestion (STG)

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

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

III.2 Service d'intervention d'urgence en site industriel (SUSI)

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

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

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

IV – CHAMP DE L'INTERVENTION ET TEMPS PASSÉ EN INTERVENTION

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

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

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

- est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations légales et conventionnelles et sera récupéré à temps égal.
- Cependant, lorsque l'intervention aura eu lieu l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38.1 de la convention collective, cette récupération donnera lieu en sus au versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

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

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

*

* *

V – DISPOSITIONS CONCERNANT LE PERSONNEL ASSUJETTI AUX S.I.U.

a) Compétences professionnelles

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

b) Disposition spécifique

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

VI – RÉMUNÉRATION

a) Durée

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

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

b) Décompte

- Un jour, soit 24 heures consécutives, équivaut à une UNITE de BASE (UB). Du lundi au samedi inclus : chaque jour donne droit à une UNITE de BASE (UB).

Le dimanche ou les jours fériés donnent droit à deux UNITES de BASE (UB). Une compensation complémentaire de récupération est accordée dans les conditions suivantes :

- Pour la période du lundi au vendredi inclus : une UNITE de REPOS (UR),
- Le samedi : une UNITE de REPOS (UR),
- Le dimanche ou les jours fériés : deux UNITES de REPOS (UR).

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

La somme de 8 UR équivaut à un jour de récupération (8 h).

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

SIUD	coef. 1,1
SIUP	coef. 0,5
STT	coef. 1
STG	coef. 1 + 0,20 (forfait d'intervention)

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

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Préambule et dispositions spécifiques

Les signataires du présent accord :

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

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

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

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

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

Confirment le rôle que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche sera susceptible de jouer dans la mise en œuvre du présent protocole.

En conséquence ils conviennent de ce qui suit :

Article 1

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

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

Article 5

Les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié, par quelque moyen que ce soit (expérience

professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'Education Nationale, FPC, CQP).

Il est de ce fait précisé que les emplois :

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

Article 6

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

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet avenant qui revêt un caractère impératif.

Article 10

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

SOMMAIRE

	Page
Tableau de classification des emplois	I
Répertoire des critères classants	II
Description des emplois et critères classants associés	III
• Services efficacité énergétique	
Conduite	
Agent de conduite.....	1.1
Conducteur d'installation	1.2
Responsable de conduite	1.3
Responsable d'unité	1.4
Maintenance	
Agent de maintenance.....	1.5
Technicien de maintenance	1.6
Responsable de maintenance	1.7
Exploitation	
Agent d'entretien	2.1
Agent d'exploitation	2.2
Technicien d'exploitation	2.3
Responsable d'exploitation	2.4
• Services valorisation énergétique des déchets	
Conduite	
Agent de centre de traitement.....	3.1
Conducteur.....	3.2
Responsable de conduite	3.3
Responsable d'unité	3.4
Maintenance	
Agent de maintenance.....	3.5
Technicien de maintenance	3.6
Responsable de maintenance	3.7
• Services aux équipements & fonctions supports	
Agent.....	4.1
Technicien	4.2
Responsable	4.3

TABLEAU DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

FILIERES : conduite, maintenance, exploitation

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

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

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

Nombre d'emplois types**Conduite** 8**Maintenance** 6**Exploitation** 4**Autres activités** 3

REPERTOIRE DES CRITERES CLASSANTS

<u>LE SAVOIR</u>	<u>LE SAVOIR FAIRE</u>	LA DIMENSION RELATIONNELLE
1. EXPRESSION ECRITE ET ORALE A. Savoir lire et écrire, B. Savoir utiliser les documents de travail, C. Savoir rédiger un document de travail, D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse.	5. TECHNICITE A. Exécuter des tâches élémentaires, B. Exécuter des tâches simples, C. Effectuer des opérations qualifiées, D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise.	9. COMMUNICATION ET ECHANGES DANS L'ENTREPRISE A. Au sein d'une équipe de travail, B. Avec d'autres interlocuteurs internes, C. Transmission des connaissances D. Développer l'esprit d'entreprise.
2. MATHEMATIQUES A. Notions de base (4 opérations), B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes ...), C. Maîtrise (tables, statistiques ...).	<u>6. SECURITE/REGLEMENTATION</u> A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi, B. Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets, C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation, D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.	10. REPRESENTATION A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE A. Prise en compte des demandes, B. Rendre compte à des interlocuteurs, C. Entretenir et développer des relations professionnelles, D. Défendre les intérêts de l'entreprise.
3. TECHNIQUE DE L'EMPLOI A. Notions de base, B. Bonnes connaissances, C. Maîtrise, D. Expertise.	7. ANIMATION DES HOMMES A. Organiser le travail, B. Encadrer une équipe, C. Animer une équipe, savoir mener un entretien, D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes.	11. GESTION DE L'INFORMATION A. Recevoir l'information et s'informer, B. Transmettre l'information, C. Analyser et structurer l'information avant de la Transmettre D. Faire partager les implications de l'information.
4. PLUSIEURS TECHNICITES A. Notions de base, B. Bonnes connaissances, C. Maîtrise, D. Maîtrise de plus de deux technicités.	8. AUTONOMIE/INITIATIVE A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises, B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission, C. Organiser son travail en fonction de sa mission, D. Avoir des capacités d'innovation.	

**DESCRIPTION DES EMPLOIS
ET
CRITERES CLASSANTS ASSOCIES**

Services efficacité énergétique

Conduite

Emploi : Agent de conduite

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	<u>LE SAVOIR</u>	Repère	<u>Le savoir-faire</u>	Repère	<u>LA DIMENSION RELATIONNELLE</u>	Repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A A -	Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A - A
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Services efficacité énergétique

Conduite

Emploi : Conducteur d'installation

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Conduite

Emploi : **Responsable de conduite**

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité / réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Conduite

Emploi : **Responsable d'unité**

1/ Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du site

12. Assure les relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
13. Anime une ou plusieurs équipes et lui apporte un soutien technique.
14. Détermine les besoins humains et matériels.
15. Participe aux recrutements et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
16. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et peut participer à la formation.
17. Est garant de l'application des règles de sécurité.
18. Assure l'information du personnel.
19. Assure le suivi réglementaire.
20. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
21. Est force de proposition en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
22. Contribue au développement et à la promotion du site.

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative	C D C D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C D
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C D D	Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative	D D D D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D D D
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Services efficacité énergétique

Maintenance

Emploi : Agent de maintenance

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	A		-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-		A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie / initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	A		-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-		A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie / initiative	A		
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	A		-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-		B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie / initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Maintenance

Emploi : Technicien de maintenance

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B		A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A		B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie / initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B		B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A		B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	B		
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B
	Mathématiques	C	Sécurité / réglementation	B		B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B		C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Maintenance

Emploi : Responsable de maintenance

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	C C C B	Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative	C C C B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	D C C C	Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative	C D C C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C C C
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité / réglementation Animation des hommes Autonomie / initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Services efficacité énergétique

Exploitation

Emploi : Agent d'entretien

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	A		
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-		
	Plusieurs technicités	-	Autonomie / initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	A		
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-		
	Plusieurs technicités	-	Autonomie / initiative	A		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Exploitation

Emploi : Agent d'exploitation

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	A		A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A		A
	Plusieurs technicités	A	Autonomie / initiative	B		A
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B		B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A		B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	B		B
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Exploitation

Emploi : Technicien d'exploitation

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B		B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	B		B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	B		B
2	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C
	Mathématiques	C	Sécurité / réglementation	B		B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B		B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	C		B
3	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C
	Mathématiques	C	Sécurité / réglementation	C		C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B		C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	C		C
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services efficacité énergétique

Exploitation

Emploi : Responsable d'exploitation

1/ Description

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

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C
	Mathématiques	C	Sécurité / réglementation	D		C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C		D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie / initiative	D		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	D
	Mathématiques	C	Sécurité / réglementation	D		D
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	D		D
	Plusieurs technicités	D	Autonomie / initiative	D		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation			
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes			
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Emploi : Agent de centre de traitement

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	A	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	A		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Emploi : Conducteur

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Emploi : Responsable de conduite

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
3	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	C		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Emploi : Responsable d'unité

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	D		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	D
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	D
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	D	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	D	Autonomie/initiative	D		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Maintenance

Emploi : Agent de maintenance

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Maintenance

Emploi : Technicien de maintenance

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets

Maintenance

Emploi : Responsable de maintenance

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	D
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	D	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services aux équipements & fonctions supports

Emploi : Agent

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	A		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services aux équipements & fonctions supports

Emploi : Technicien

1/ Description

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

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	C	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		

Services aux équipements & fonctions supports

Emploi : Responsable

1/ Description

1. Effectue des missions relevant de sa fonction,
2. Assure les relations avec des interlocuteurs internes et externes,
3. Peut être amené à animer du personnel et à lui apporter son soutien,
4. Propose les moyens à mettre en œuvre en fonction de l'organisation du travail,
5. Peut participer au recrutement et à l'évaluation du personnel,
6. Identifie les besoins de formation et peut participer à la mise en œuvre de cette dernière,
7. Est force de proposition en termes d'innovation et de services rendus tant en interne qu'en externe,
8. Gère les moyens mis à sa disposition,
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et de biens,
10. Veille à l'application des règles et procédures.

2/ Critères classants

Echelon	Le Savoir	Repère	Le Savoir Faire	Repère	La Dimension Relationnelle	Repère
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	C		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	D	Autonomie/initiative	D		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

PERSONNEL D'EXPLOITATION

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

Ce personnel est réparti en trois groupes :

- Le groupe I comprend le personnel d'exploitation à l'exception de celui rentrant dans les groupes II et III ci-après définis ;
- Le groupe II.1 regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés) pendant une période s'étendant au minimum sur l'ensemble de la saison de chauffe.
- Le groupe II.2 regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un cycle soit semi-continu, soit discontinu (2x8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée.
- Le groupe III comprend le personnel à tâche forfaitaire, c'est-à-dire les agents qui ont pour tâche forfaitaire de conduire les installations qui leur sont notifiées par l'entreprise sur la lettre d'engagement ou sur ses additifs.

Tous les personnels de la présente catégorie se retrouvent dans l'un ou l'autre de ces groupes.

Les personnels de la catégorie « services valorisation énergétique des déchets » sont ceux des entreprises dont l'activité a pour objet d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.*

* Les champs d'application respectifs de la Convention Collective Nationale des Activités de Déchet et de la Convention Collective Nationale des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique ont été précisés par accord du 4 novembre 1985 figurant en annexe à la présente convention collective.

NOTICE A L'USAGE DES ENTREPRISES

La notice suivante est instituée en vue de la mise en place dans les entreprises de la nouvelle classification des emplois

I Organisation de la classification

II Principes de base

III Classement des emplois

IV Fiches de positionnement

V Exemple pratique

I. Organisation de la classification

La présente classification identifie, décrit et structure un ensemble de 21 « emplois types »³ dont les contenus couvrent l'ensemble des tâches⁴ ou fonctions⁵ de base assurées par les O/ETAM des entreprises d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Cet ensemble regroupe ainsi les emplois types attachés aux grandes composantes d'activité et dont les tâches ou fonctions contribuent toutes à la réalisation de la mission de l'entreprise.

Les emplois ont été classés en trois catégories afin de tenir compte des spécificités identifiées :

- Les "services efficacité énergétique" qui regroupent les centrales ou unités de production d'énergie avec ou sans réseau de distribution associé et les installations monosites ou diffuses.

Cette catégorie est subdivisée en filières⁶ conduite, maintenance, exploitation.

- Les "services valorisation énergétique des déchets" qui regroupent les unités de valorisation énergétique des déchets avec ou sans centre de traitement associé.

Cette catégorie est subdivisée en filières conduite et maintenance.

- Les "services aux équipements & fonctions supports" dont les appellations génériques sont complétées dans l'entreprise, en tant que de besoin, du nom de la spécialité à laquelle ils sont attachés.

A ces emplois, et quelle que soit la catégorie dont ils relèvent, sont associés deux, trois ou quatre échelons, lesquels, sans modifier la description de l'emploi type auquel ils correspondent, en complètent les exigences selon, notamment : l'importance des responsabilités, les conditions d'exécution et le niveau d'expérience que l'exercice de l'emploi, au niveau de chacun d'eux, requiert.

Cette nouvelle classification organise ainsi une structure d'emplois conventionnels sur neuf niveaux, permettant ainsi de mieux valoriser la reconnaissance des compétences professionnelles⁷ entre les niveaux.

Enfin, en appuyant sa structure sur des critères qui appréhendent tous les aspects des emplois : « savoir », « savoir faire », « dimension relationnelle » cette classification place « la compétence professionnelle » au cœur de la hiérarchie des emplois de la branche.

³ **Emploi type** : correspond aux situations habituelles de travail dans les entreprises où il est exercé.

⁴ **Tâche** : travail à faire dans un temps fixé et sous certaines conditions.

⁵ **Fonction** : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions qui se définissent non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences requises et à leur qualité qui peut-être technique, commerciale, sociale.

⁶ **Filière** : ensemble des emplois qui correspondent aux divers degrés d'une même spécialité professionnelle et qui s'inscrit ainsi à divers coefficients de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

⁷ **Compétences** : somme globale de toutes les qualités et connaissances nécessitées pour un emploi-type ; elles peuvent être définies comme une combinaison de différents savoirs mis en œuvre dans l'activité de travail, ce qui les distingue de la somme des savoirs acquis qui ne sont pas mis en œuvre dans l'activité de travail.

II. Principes de base.

- II.1 Identifier les emplois existants**
- II.2 Déterminer les caractéristiques de l'emploi occupé et non pas celles de la personne qui l'occupe.**
- II.3 Ne pas chercher de concordance ou de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification.**

L'opération de classement d'un emploi dans la classification consiste à caractériser cet emploi et non pas la personne qui va l'occuper.

Par conséquent, il convient d'analyser la nature et le contenu de l'emploi à classer pour déterminer son positionnement dans le tableau de classification des emplois.

III Classement des emplois

III.1 Mode opératoire

La marche à suivre pour effectuer le classement d'un emploi doit se faire en passant par les 4 étapes suivantes :

Première étape

Analyser le contenu de l'emploi à classer.

L'opération de classement débute nécessairement par l'analyse du contenu de l'emploi à classer.

Cette analyse porte sur les missions rattachées à l'emploi concerné.

Elle nécessite une description détaillée des tâches ou fonctions prévues et des exigences requises pour leur exécution.

Deuxième étape

Détermination de la catégorie d'appartenance et le cas échéant de la filière d'appartenance de l'emploi à classer.

Selon sa nature et son contenu l'emploi à classer se rattache à l'une des trois catégories définies dans le tableau de classification des emplois :

- Services efficacité énergétique
- Services valorisation énergétique des déchets
- Services aux équipements & fonctions supports

A l'issue de cette deuxième étape, on sait donc à quelle catégorie et à quelle filière l'emploi appartient.

Troisième étape

Repérer l'emploi type correspondant à l'emploi concerné (par exemple Services efficacité énergétique – Maintenance – Technicien de maintenance).

Chaque catégorie et filière rassemble un certain nombre d'emplois types. Il s'agit ici de trouver parmi ces emplois types celui qui correspond à l'analyse du contenu de l'emploi effectuée lors de la première étape ci-dessus.

Pour ce faire, il faut utiliser les fiches d'emplois de la catégorie concernée. Ceci permet par comparaison avec l'analyse de l'emploi à classer, de le rattacher à l'emploi type correspondant.

A l'issue de cette étape, l'emploi à classer est rattaché à un emploi type, avec sa dénomination.

Quatrième étape

Définir l'échelon dans l'emploi type.

Après avoir déterminé l'emploi type, il reste à définir l'échelon (1^{er}, 2^{eme}, 3^{eme}, 4^{eme}).

Pour ce faire il faut utiliser le répertoire des critères classants qui permet d'identifier les sous-critères déterminants.

Examiner le contenu des sous critères exigés au premier échelon et les lettres repères qui traduisent la gradation :

- Si l'emploi à classer correspond à toutes les lettres repères du premier échelon, l'emploi est classé au premier échelon.
- S'il s'avère que l'emploi à classer nécessite une gradation supérieure sur au moins un des sous - critères, examiner uniquement le ou les sous - critères déterminant le passage du 1^{er} au 2^{ème} échelon.
- Si l'emploi à classer correspond à toutes les lettres repères des sous- critères du 2^{ème} échelon, l'emploi est classé au 2^{ème} échelon.
- S'il s'avère que l'emploi à classer requiert une gradation dans les sous - critères encore supérieure, renouveler l'opération pour le 3^{eme} voire pour le 4^{eme} échelon.

Par exception, si un emploi, très spécialisé, des services aux équipements et fonctions supports s'avérait ne pas être concerné par les sous - critères : « plusieurs technicités, animation des hommes » ceux-ci ne seraient pas, à titre exceptionnel, pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

Selon la nature et l'importance constatées de ces dérogations lors de la mise en place des classifications, il sera procédé par avenant au nécessaire aménagement des critères de compétences devant caractériser lesdits emplois, dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 26.

Une fois que l'emploi est classé à son échelon, on repère à quel niveau cet échelon correspond sur le tableau de classification des emplois.

A l'issue de cette démarche, l'emploi est classé. Il est rattaché à un emploi type, à un échelon et à un niveau.

III.2 TABLEAU DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

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

FILIERES : conduite, maintenance, exploitation

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

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

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

Nombre d'emplois types

Conduite 8

Maintenance 6

Exploitation 4

Autres activités 3

21

III.3 REPERTOIRE DES CRITERES CLASSANTS

<u>LE SAVOIR</u>	<u>LE SAVOIR FAIRE</u>	LA DIMENSION RELATIONNELLE
1. EXPRESSION ECRITE ET ORALE A. Savoir lire et écrire, B. Savoir utiliser les documents de travail, C. Savoir rédiger un document de travail, D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse.	5. TECHNICITE A. Exécuter des tâches élémentaires, B. Exécuter des tâches simples, C. Effectuer des opérations qualifiées, D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise.	9. COMMUNICATION ET ECHANGES DANS L'ENTREPRISE A. Au sein d'une équipe de travail, B. Avec d'autres interlocuteurs internes, C. Transmission des connaissances D. Développer l'esprit d'entreprise.
2. MATHEMATIQUES A. Notions de base (4 opérations), B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes ...), C. Maîtrise (tables, statistiques ...).	6. SECURITE/REGLEMENTATION A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi, B. Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets, C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation, D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.	10. REPRESENTATION A L'EXTERIEUR DE L'ENTREPRISE A. Prise en compte des demandes, B. Rendre compte à des interlocuteurs, C. Entretenir et développer des relations professionnelles, D. Défendre les intérêts de l'entreprise.
3. TECHNIQUE DE L'EMPLOI A. Notions de base, B. Bonnes connaissances, C. Maîtrise, D. Expertise.	7. ANIMATION DES HOMMES A. Organiser le travail, B. Encadrer une équipe, C. Animer une équipe, savoir mener un entretien, D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes.	11. GESTION DE L'INFORMATION A. Recevoir l'information et s'informer, B. Transmettre l'information, C. Analyser et structurer l'information avant de la Transmettre D. Faire partager les implications de l'information.
4. PLUSIEURS TECHNICITES A. Notions de base, B. Bonnes connaissances, C. Maîtrise, D. Maîtrise de plus de deux technicités.	8. AUTONOMIE/INITIATIVE A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises, B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission, C. Organiser son travail en fonction de sa mission, D. Avoir des capacités d'innovation.	

IV Fiches de positionnement

✓ Services efficacité énergétique

Conduite

Agent de conduite	1.1
Conducteur d'installation.....	1.2
Responsable de conduite	1.3
Responsable d'unité	1.4

Maintenance

Agent de maintenance	1.5
Technicien de maintenance	1.6
Responsable de maintenance	1.7

Exploitation

Agent d'entretien.....	2.1
Agent d'exploitation.....	2.2
Technicien d'exploitation.....	2.3
Responsable d'exploitation	2.4

✓ Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Agent de centre de traitement.....	3.1
Conducteur	3.2
Responsable de conduite	3.3
Responsable d'unité	3.4

Maintenance

Agent de maintenance	3.5
Technicien de maintenance	3.6
Responsable de maintenance	3.7

✓ Services aux équipements & fonctions supports

Agent	4.1
Technicien	4.2
Responsable.....	4.3

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : AGENT DE CONDUITE					
CRITERES Sous critères	ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir					
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail	
	A	Notions de base (4 opérations)			
	A	Notions de base			
Savoir-faire					
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples	
	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi			
	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			
Dimension relationnelle					
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	A	Au sein d'une équipe de travail			
	A	Recevoir l'information et s'informer			

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : CONDUCTEUR D'INSTALLATION							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	B	Savoir utiliser les documents de travail		Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...	C	Savoir rédiger un document de travail	
	A	Notions de base (4 opérations)	B				
	B	Bonnes connaissances		Notions de base			
	A		A		B	Bonnes connaissances	
Savoir-faire							
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ .Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	B	Exécuter des tâches simples	C	Effectuer des opérations qualifiées			
	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets			
			A	Organiser le travail			
	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission					
Dimension relationnelle							
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes		Rendre compte à des interlocuteurs	
	A	Prise en compte des demandes			B		
	B	Transmettre l'information					

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : RESPONSABLE DE CONDUITE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse			
	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...	C	Maîtrise (tables, statistiques...)			
	C	Maîtrise					
	B	Bonnes connaissances					
Savoir-faire							
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	C	Effectuer des opérations qualifiées		Animer une équipe, savoir mener un entretien			
	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation					
	B	Encadrer une équipe	C				
	C	Organiser son travail en fonction de sa mission					
Dimension relationnelle							
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	C	Transmission des connaissances			
	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C	Entretenir et développer des relations professionnelles			
	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre					

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : RESPONSABLE D'UNITE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités		D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse				
		C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
		C	Maîtrise	D	Expertise		
		C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités		
Savoir-faire							
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative		C	Effectuer des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise		
		D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels				
		C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
		D	Avoir des capacités d'innovation				
Dimension relationnelle							
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information		C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
		C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise		
		D	Faire partager les implications de l'information				

Services efficacité énergétique / Maintenance - Emploi : AGENT DE MAINTENANCE					
CRITERES	ECHELON 1		ECHELON 2		ECHELON 3
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis
Savoir					
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail	B Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
<ul style="list-style-type: none">▪ Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)			
<ul style="list-style-type: none">▪ Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances	
<ul style="list-style-type: none">▪ Plusieurs technicités					A Notions de base
Savoir-faire					
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples	B Adapter son activité dans le cadre de sa mission
<ul style="list-style-type: none">▪ Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi			
<ul style="list-style-type: none">▪ Animation des hommes					
<ul style="list-style-type: none">▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			
Dimension relationnelle					
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail			B Transmettre l'information
<ul style="list-style-type: none">▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise					
<ul style="list-style-type: none">▪ Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			

Services efficacité énergétique / Maintenance - Emploi : TECHNICIEN DE MAINTENANCE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	B	Savoir utiliser les documents de travail	B	Bonnes connaissances	C	Savoir rédiger un document de travail	
	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...			C	Maîtrise (tables, statistiques...)	
	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise	
	A	Notions de base					
Savoir-faire							
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	B	Exécuter des tâches simples	C	Exécuter des opérations qualifiées	B	Encadrer une équipe	
	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets					
	A	Organiser le travail					
	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission					
Dimension relationnelle							
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	
	A	Prise en compte des demandes					
	B	Transmettre l'information					

Services efficacité énergétique / Maintenance - Emploi : RESPONSABLE DE MAINTENANCE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités		C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse		
		C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
		C	Maîtrise				
		B	Bonnes connaissances	C	Maîtrise		
Savoir-faire							
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative		C	Effectuer des opérations qualifiées				
		C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels		
		C	Animer une équipe, savoir mener un entretien				
		B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle							
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information		C	Transmission des connaissances				
		C	Entretenir et développer des relations professionnelles				
		C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre				

Services efficacité énergétique / Exploitation - Emploi : AGENT D'ENTRETIEN					
CRITERES Sous critères	ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir					
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail	
	A	Notions de base (4 opérations)			
	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances	
Savoir-faire					
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples	
	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi			
	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			
Dimension relationnelle					
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	A	Au sein d'une équipe de travail	B	avec d'autres interlocuteurs internes	
	A	Prise en compte des demandes			
	A	Recevoir l'information et s'informer			

Services efficacité énergétique / Exploitation - Emploi : AGENT D'EXPLOITATION							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités		B	Savoir utiliser les documents de travail				
		B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...				
		B	Bonnes connaissances				
		A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		
Savoir-faire							
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative		B	Exécuter des tâches simples				
		A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets		
		A	Organiser le travail				
		B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle							
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information		B	Avec d'autres interlocuteurs internes				
		A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs		
		A	Recevoir l'information et s'informer	B	Transmettre l'information		

Services efficacité énergétique / Exploitation - Emploi : TECHNICIEN D'EXPLOITATION

CRITERES Sous critères	ECHELON 1 Repères requis	ECHELON 2 Repères complémentaires requis	ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expression écrite et orale ▪ Mathématiques ▪ Techniques de l'Emploi ▪ Plusieurs technicités 	C Savoir rédiger un document de travail B Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...) B Bonnes connaissances B Bonnes connaissances	C Maîtrise (tables, statistiques...) C Maîtrise	D Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
Savoir-faire			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicité ▪ Sécurité / réglementation ▪ Animation des hommes ▪ Autonomie / Initiative 	C Exécuter des opérations qualifiées B Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets B Encadrer une équipe B Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C Organiser son travail en fonction de sa mission	C Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation
Dimension relationnelle			
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communication et échanges dans l'entreprise ▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise ▪ Gestion de l'information 	C Transmission des connaissances B Rendre compte à des interlocuteurs B Transmettre l'information		C Entretenir et développer des relations professionnelles C Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

Services efficacité énergétique / Exploitation - Emploi : RESPONSABLE D'EXPLOITATION					
CRITERES Sous critères	ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir					
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse			
	C	Maîtrise (tables, statistiques...)			
	C	Maîtrise	D	Expertise	
	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités	
Savoir-faire					
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité	C	Exécuter des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise	
<ul style="list-style-type: none">▪ Sécurité / réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels			
<ul style="list-style-type: none">▪ Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes	
<ul style="list-style-type: none">▪ Autonomie / Initiative	D	Avoir des capacités d'innovation			
Dimension relationnelle					
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise	
<ul style="list-style-type: none">▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise	
<ul style="list-style-type: none">▪ Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information			

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : AGENT DE CENTRE DE TRAITEMENT							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères Complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
▪ Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire			B	Savoir utiliser les documents de travail	
▪ Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)					
▪ Techniques de l'Emploi	A	Notions de base			B	Bonnes connaissances	
▪ Plusieurs technicités					A	Notions de base	
Savoir faire							
▪ Technicité	A	Exécuter des taches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples			
▪ Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi					
▪ Animation des hommes							
▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises					
Dimension relationnelle							
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail					
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise			A	Prise en compte des demandes			
▪ Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'Information	

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : **CONDUCTEUR**

CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis	ECHELON 2 Repères Complémentaires requis	ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir				
▪ Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail		C Savoir rédiger un document de travail
▪ Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes..)	
▪ Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances		C Maîtrise
▪ Plusieurs technicités	A	Notions de base	B Bonnes connaissances	
Savoir faire				
▪ Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C Effectuer des opérations qualifiées	
▪ Sécurité / réglementation	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et de vérifier leurs effets		
▪ Animation des hommes			A Organiser le travail	
▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises	B Adapter son activité dans le cadre de sa mission	
Dimension relationnelle				
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail		B Avec d'autres interlocuteurs internes
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes		
▪ Gestion de l'information	B	transmettre l'information		

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : RESPONSABLE DE CONDUITE							
CRITERES		ECHELON 1		ECHELON 2		ECHELON 3	
Sous critères		Repères requis		Repères Complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir							
▪ Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail			D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	
▪ Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes..)			C	Maîtrise (tables, statistiques)	
▪ Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise					
▪ Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise	
Savoir faire							
▪ Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées					
▪ Sécurité / réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation					
▪ Animation des hommes	A	Organiser le travail	B	Encadrer une équipe	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	
▪ Autonomie / Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission			
Dimension relationnelle							
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes			C	Transmission des connaissances	
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs			C	Entretenir et développer des relations professionnelles	
▪ Gestion de l'information	B	Transmettre l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre			

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : RESPONSABLE D'UNITE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères Complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
▪ Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse					
▪ Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques)					
▪ Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise	D	Expertise			
▪ Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités			
Savoir faire							
▪ Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise			
▪ Sécurité / réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention de risques potentiels					
▪ Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes			
▪ Autonomie / Initiative	D	Avoir des capacités d'innovation					
Dimension relationnelle							
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise			
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise			
▪ Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information					

Services valorisation énergétique des déchets / Maintenance - Emploi : AGENT DE MAINTENANCE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères Complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
▪ Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail			
▪ Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)			B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes..)	
▪ Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances			
▪ Plusieurs technicités					A	Notions de base	
Savoir faire							
▪ Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples			
▪ Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi					
▪ Animation des hommes							
▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	
Dimension relationnelle							
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail					
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise							
▪ Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'information	

Services valorisation énergétique des déchets / Maintenance - Emploi : TECHNICIEN DE MAINTENANCE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères Complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
▪ Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail					
▪ Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes..)			C	Maîtrise (tables, statistiques...)	
▪ Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise	
▪ Plusieurs technicités	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances			
Savoir faire							
▪ Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C	Effectuer des opérations qualifiées			
▪ Sécurité / réglementation	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets					
▪ Animation des hommes	A	Organiser le travail			B	Encadrer une équipe	
▪ Autonomie / Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission					
Dimension relationnelle							
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes					
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise			A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs	
▪ Gestion de l'information	B	Transmettre l'information			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	

Services valorisation énergétique des déchets / Maintenance - Emploi : RESPONSABLE DE MAINTENANCE							
CRITERES Sous critères		ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères Complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis	
Savoir							
▪ Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse			
▪ Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)					
▪ Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise					
▪ Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances	C	Maîtrise			
Savoir faire							
▪ Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées					
▪ Sécurité / réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels			
▪ Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes			
▪ Autonomie / Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission					
Dimension relationnelle							
▪ Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise			
▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles					
▪ Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	D	Faire partager les implications de l'information			

Services aux équipements & fonctions supports - Emploi : AGENT					
CRITERES Sous critères	ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir					
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail	<div>Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...</div> <div>Bonnes connaissances</div> <div>Notions de base</div>
Savoir-faire					
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples	
	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi			
	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			
Dimension relationnelle					
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	<div>Prise en compte des demandes</div>
	A	Recevoir l'information et s'informer			

Services aux équipements & fonctions supports - Emploi : **TECHNICIEN**

- 115 -

CRITERES		ECHELON 1		ECHELON 2		ECHELON 3		ECHELON 4	
Sous critères		Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir									
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	B	Savoir utiliser les documents de travail	C	Savoir rédiger un document de travail			C	Maîtrise (tables, statistiques...)	
	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...							
	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise			
	A	Notions de base			B	Bonnes connaissances			
Savoir-faire									
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	B	Exécuter des tâches simples	A	Organiser le travail	C	Exécuter des opérations qualifiées	B	Encadrer une équipe	
	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi			B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets			
	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission			C	Organiser son travail en fonction de sa mission			
Dimension relationnelle									
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	B	Rendre compte à des interlocuteurs			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	
	A	Prise en compte des demandes							
	B	Transmettre l'information							

Services aux équipements & fonctions supports / - Emploi : RESPONSABLE					
CRITERES Sous critères	ECHELON 1 Repères requis		ECHELON 2 Repères complémentaires requis		ECHELON 3 Repères complémentaires requis
Savoir					
<ul style="list-style-type: none">▪ Expression écrite et orale▪ Mathématiques▪ Techniques de l'Emploi▪ Plusieurs technicités	D C D C	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse Maîtrise (tables, statistiques...) Expertise Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités	
Savoir-faire					
<ul style="list-style-type: none">▪ Technicité▪ Sécurité / réglementation▪ Animation des hommes▪ Autonomie / Initiative	D C C C	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation Animer une équipe, savoir mener un entretien Organiser son travail en fonction de sa mission	D D D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels Avoir des capacités d'innovation	
Dimension relationnelle					
<ul style="list-style-type: none">▪ Communication et échanges dans l'entreprise▪ Représentation à l'extérieur de l'entreprise▪ Gestion de l'information	C B C	Transmission des connaissances Rendre compte à des interlocuteurs Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	

V EXEMPLE PRATIQUE

Services Efficacité Energétique – Maintenance –Technicien de Maintenance

L'analyse du contenu de l'emploi à classer à l'aide des descriptions d'emplois (1^{ère} étape), la détermination de sa catégorie : Services efficacité énergétique, de sa filière : Maintenance (2^{ème} étape) et de l'intitulé : Technicien de maintenance (3^{ème} étape) ayant été effectués, on procèdera ainsi pour déterminer l'échelon, (4^{ème} étape)

- Si l'emploi à classer répond à toutes les exigences requises au 1^{er} échelon pour cet emploi, c'est-à-dire :

Savoir

• Expression écrite et orale	Savoir utiliser les documents de travail
• Mathématiques	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...
• Techniques de l'Emploi	Bonnes connaissances
• Plusieurs technicités	Notions de base

Savoir-faire

• Technicité	Exécuter des tâches simples
• Sécurité / réglementation	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets
• Animation des hommes	Organiser le travail
• Autonomie / Initiative	Adapter son activité dans le cadre de sa mission

Dimension relationnelle

• Communication et échanges dans l'entreprise	Avec d'autres interlocuteurs internes
• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	Prise en compte des demandes
• Gestion de l'information	Transmettre l'information

L'emploi est classé au 1^{er} échelon

Pour passer au 2^{ème} échelon, l'emploi doit répondre en plus aux exigences suivantes :

Savoir

• Plusieurs technicités	Bonnes connaissances
-------------------------	----------------------

Savoir-faire

• Technicité	Exécuter des opérations qualifiées
--------------	------------------------------------

Dimension relationnelle

• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	Rendre compte à des interlocuteurs
--	------------------------------------

Pour passer au 3^{ème} échelon, l'emploi doit répondre en plus aux exigences suivantes :

Savoir

• Expression écrite et orale	Savoir rédiger un document de travail
• Mathématiques	Maîtrise (tables, statistiques....)
• Techniques de l'Emploi	Maîtrise

Savoir-faire

• Animation des hommes	Encadrer une équipe
------------------------	---------------------

Dimension relationnelle

• Gestion de l'information	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre
----------------------------	--

NOTA - Par exception, si un emploi, très spécialisé, des services aux équipements et fonctions supports s'avérait ne pas être concerné par les sous - critères : « plusieurs technicités, animation des hommes » ceux-ci ne seraient pas, à titre exceptionnel, pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

Selon la nature et l'importance constatées de ces dérogations lors de la mise en place des classifications, il sera procédé par avenant au nécessaire aménagement des critères de compétences devant caractériser lesdits emplois, dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 26.

ARTICLE 2 – Mise en œuvre.

Le présent avenant, qui complète l'avenant n° 26 (classification des emplois des O/ETAM de l'exploitation d'équipements techniques et de génie climatique) est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet avenant qui revêt un caractère impératif.

Il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

ANNEXE II

AUTRES AVENANTS ET ACCORDS NON CODIFIES

ETABLISSEMENTS PRIORITAIRES

Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge de l'E.D.F. :

- Hôpitaux
- Cliniques
- Maternités et crèches
- Asiles

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL
SUR LA DURÉE ET L'AMÉNAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL
DU 29 JUIN 1982**

Applicable aux personnels de la catégorie
« services valorisation énergétique des déchets ».

L'accord du 14 janvier 1999
n'est pas applicable à ces entreprises

**ACCORD COLLECTIF NATIONAL SUR LA DURÉE
ET L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
CONSÉCUTIF A L'APPLICATION
DE L'ORDONNANCE N° 82-41 DU 16 JANVIER 1982
RELATIVE A LA DURÉE DU TRAVAIL**

Entre :

- Le Syndicat National des Entreprises de Gestion d'Equipements Thermiques et de Climatisation (SNEC), 10 rue Auber – 75009 PARIS,

d'une part,

et :

- Le Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat (S.N.C.H.) affilié à la Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services (C.G.C.), 17 rue Meslay – 75003 PARIS,
- La Fédération Générale Force Ouvrière, Bâtiment, Bois, Papier-Carton Céramique (F.O.), 170 avenue Parmentier – 75010 PARIS,
- La Fédération Française des Syndicats Chrétiens des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et Assimilés (C.F.T.C.), Branche Exploitation Thermique, 13 rue des Ecluses-Saint-Martin – 75010 PARIS,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En concluant ce présent protocole les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer une politique de réduction du temps de travail et d'aménagement de son organisation tendant conjointement à permettre le progrès de l'économie française, à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés, facteurs étroitement interdépendants qu'elles déclarent essentiels pour notre Société.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- **Champ d'application**

Le présent protocole s'applique aux salariés relevant de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

En ce qui concerne les cadres, la rémunération forfaitaire tient compte des variations d'horaire, mais des dispositions particulières adaptées à leur situation seront recherchées dans le cadre de leur convention collective.

- **Conditions préalables**

Le présent protocole d'accord, applicable dès son dépôt à la Direction Départementale du Travail et de la Main-d'œuvre, n'entraîne pas de modifications de la convention collective OUVRIERS/E.T.A.M.

Si un décret d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 s'avère incompatible avec le présent protocole :

- Si une dérogation par accord collectif étendu est obtenue, ce qui est une possibilité prévue par l'ordonnance, le protocole restera en vigueur,
- Si cette dérogation n'est pas obtenue, le protocole deviendra caduc.

Si un éventuel texte législatif ou réglementaire autre qu'un décret d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 s'avère incompatible avec le présent protocole, ce dernier deviendra caduc.

Au cas où en vertu des dispositions ci-dessus le protocole d'accord cesserait d'être en vigueur, une réunion entre les représentants du SNEC et ceux des organisations syndicales de salariés interviendrait dans le délai d'un mois pour en examiner les conséquences.

Le présent protocole contient les titres suivants :

Titre I : *Cinquième semaine de congés payés.*

Titre II : *Durée effective du travail.*

Titre III : *Mesures d'assouplissement tendant à assurer la productivité et la compétitivité des entreprises.*

TITRE I

CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS

- La cinquième semaine de congés payés sera mise en application dès le 1^{er} juin 1982. Le droit au congé sera calculé à raison de deux jours et demi pour la période de référence du 1^{er} juin 1981 au 31 mai 1982.

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

- Le montant de la prime de vacances, qui est actuellement de 25 % de l'indemnité totale pour deux jours ouvrables de congés par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence, sera de 25 % de l'indemnité totale pour deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence.
- En cas de rappel d'un agent pendant son congé, l'intéressé bénéficiera, à son choix, soit de trois jours ouvrables de congés supplémentaires (au lieu de deux actuellement), soit d'une indemnité forfaitaire égale à trois indemnités journalières de congé principal (au lieu de deux actuellement).

La convention collective OUVRIERS/E.T.A.M. contient des dispositions plus favorables que le Code du Travail en matière de jours de congés (jours fériés, jours supplémentaires pour ancienneté) qui ne peuvent s'ajouter intégralement aux avantages mentionnés ci-dessus.

En conséquence, la disposition de la convention collective prévoyant, au profit de certaines catégories de personnel, que tout jour férié payé coïncidant avec l'un des jours de repos hebdomadaires du salarié donnera lieu à un repos compensateur payé, sera maintenue au profit des salariés des groupes II.1 et II.2.

TITRE II

DURÉE EFFECTIVE DU TRAVAIL

L'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés prévoit que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure, en moyenne, sur une année, à 35 heures par semaine travaillée, au plus tard le 31 décembre 1983.

Ceci conduira, dans la définition des emplois, à distinguer :

- Le groupe II.1 qui regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés), pendant une période s'étendant au minimum sur l'ensemble de la saison de chauffe ;
- Le groupe II. 2 qui regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un cycle soit semi-continu, soit discontinu (2 x 8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée.

*
* *

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

- **au 1^{er} juillet 1982 :**
 - 40 heures,
- **au 1^{er} octobre 1982 :**
 - 39 heures,

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

- **au 1^{er} juillet 1982 :**
 - 38 heures,
- **au 1^{er} janvier 1983 :**
 - 37 heures,

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

- la réduction de la durée du travail jusqu'à 40 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral,
- la réduction de 40 à 39 heures sera effectuée avec maintien de 66% du salaire afférent à cette réduction.

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

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

- la réduction de la durée du travail jusqu'à 39 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral,
- les réductions ultérieures seront effectuées avec maintien du salaire égal à :
 - 80 % du salaire afférent à la réduction de 39 à 38 heures,
 - 70 % du salaire afférent à la réduction de 38 à 37 heures.

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

Au cas où des heures de travail seraient effectuées au-delà de l'horaire légal, il en sera tenu un compte récapitulatif par salarié, pour la période du 1-7-1982 au 31-12-1982, puis par année civile.

Au-delà d'un total de 60 heures pour la période allant du 1-7-1982 au 31-12-1982, puis de 80 heures pour l'année 1983, ces heures supplémentaires seront obligatoirement compensées par un même nombre d'heures de repos non payées, la déduction s'opérant au taux de l'heure normale. Ces heures de repos sont prises par accord entre le salarié et l'employeur.

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

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application :

- du décret 82-101 du 27 janvier 1982 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L.212.6 du Code du Travail ainsi que du premier alinéa de l'article L.212.7 du Code du Travail relatif aux heures supplémentaires effectuées au-delà de

ce contingent. Les 60, puis 80 heures visées ci-dessus sont imputables sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L.212.6 du Code du Travail ;

- de l'article 4 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et du décret 82-195 du 26 février 1982, concernant les horaires individualisés ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires individualisés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus,
- de l'article 9 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, concernant la modulation ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires modulés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus,
- de l'article 43.3 a), les heures effectuées en dépassement de l'horaire contractuel donneront lieu à récupération en temps égal et n'entreront pas dans le compte des 60, puis 80 heures, visé ci-dessus,
- de l'article 43.3 b) 3°, les heures effectuées en intervention donneront lieu à une récupération en temps et n'entreront pas dans le compte des 60, puis 80 heures, visé ci-dessus.

Lorsqu'un agent aura été en astreinte l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38 de la convention collective, le temps passé en intervention y compris déplacement aller et retour sera récupéré à temps égal et cette récupération donnera lieu au versement d'une indemnité proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

TITRE III

MESURE D'ASSOUPPLISSEMENT TENDANT A ASSURER LA PRODUCTIVITÉ ET LA COMPÉTITIVITÉ DES ENTREPRISES

Certaines modalités d'application de la loi du 31 juin 1936 sur la semaine de 40 heures dans les entreprises de chauffage à forfait, faisant l'objet du décret du 17 mars 1938, sont maintenues ou adaptées, en particulier celles permettant :

- de déroger à la règle du repos hebdomadaire du dimanche,
- d'organiser le cycle de travail continu de 6 jours consécutifs de 8 heures par jour au maximum, sous réserve d'un repos consécutif d'au moins 48 heures et de la concordance de la durée moyenne hebdomadaire du travail sur un cycle avec l'horaire conventionnel en vigueur.

*
* *

Par ailleurs, pour tenir compte des nécessités du service, le travail pourra être organisé en horaires journaliers décalés, c'est-à-dire différents selon les groupes de personnel, avec la possibilité d'attribuer éventuellement un second jour de repos soit le samedi, soit le lundi.

Le présent accord a été déposé le 21 juillet 1982 à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi. Il y est inscrit sous le n° 904-82.

**ACCORD SUR L'AMÉNAGEMENT ET
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE
TRAVAIL DU 14 JANVIER 1999.**

Applicable aux entreprises relevant du champ d'application
de la convention collective à l'exclusion de l'activité « services valorisation
énergétique des déchets ».

Il est à noter que les dispositions de
l'accord du 29 juin 1982 restent applicables
à ces entreprises dans la mesure où
elles ne sont pas contraires à l'accord du 14 janvier 1999.

**ACCORD SUR L'AMÉNAGEMENT ET
LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**
en date du 14 janvier 1999, incluant les dispositions
de l'avenant du 23 juin 1999.

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et incitation à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté d'une part de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le Ministère du Travail lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures,
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse,
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne temps...).

Les contreparties, permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités, sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence,
- possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima,

- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes,
- le temps partiel,
- le compte épargne temps,
- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail,
- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement,
- la cessation anticipée d'activité.

Article 1

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines sont dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Activités du Déchet, particularité ayant fait l'objet de l'accord du 4 Novembre 1985. Elles ne sont donc pas dans les mêmes termes d'équilibre économique que celui décrit dans le préambule supra. Cette activité donnera lieu à une analyse distincte et à la négociation d'accords spécifiques ultérieurs de branche et d'entreprises.

Les entreprises concernées par les conventions collectives étendues de la FG3E devront pour celles entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

Article 2

TEMPS DE TRAVAIL

La durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail effectif tel que défini par l'article L 212.4 du code du travail est ramenée à 35 heures. La durée réelle du travail est du ressort de chaque entreprise.

Article 3

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

Article 4

MODALITÉS D'ORGANISATION ET D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation hebdomadaire du travail peut se faire par répartition sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables.

La réduction du temps de travail peut prendre en tout ou partie la forme de jours de repos supplémentaires.

Les modalités de prise de ces jours de repos feront l'objet de négociations au niveau des entreprises.

Les entreprises peuvent organiser le travail, en particulier pour le personnel d'exploitation, par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...) dans le respect des dispositions du Code du Travail et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

Article 5

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches négociées au niveau des entreprises ou des établissements afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail.

En raison de la grande diversité, en termes d'activité notamment, des entreprises de notre branche professionnelle, le présent accord prévoit, à titre d'exemple, plusieurs formes d'aménagement-réduction du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement-réduction du temps de travail peuvent se présenter selon diverses modalités.

Le présent accord institue la possibilité de moduler le temps de travail en application de l'article L.212.2.1 du Code du Travail par accord d'entreprise et après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée. L'horaire moyen servant de base à la modulation devra être de 35 heures au plus.

La durée maximale hebdomadaire du travail est ramenée de 48 heures à 45 heures. Cette durée maximale ne peut excéder au maximum 12 semaines consécutives dans l'année.

Il est possible de déroger à cette durée maximale dans les cas de circonstances exceptionnelles prévues par le droit du travail.

La modulation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de 12 mois de date à date.

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles,...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de deux semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage des rémunérations sur la base de l'horaire moyen de la modulation. Cela veut dire que la rémunération est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En fin de période de modulation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la rémunération prévue au Code du Travail. Conformément aux dispositions du Code du Travail lorsqu'il y a dépassement de la limite supérieure hebdomadaire fixée par le présent accord, les heures ainsi effectuées sont des heures supplémentaires et elles sont soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration éventuelle peuvent être remplacée en tout ou partie par un repos équivalent.

Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période de modulation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé prorata temporis.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels ou un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises,

- Ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 à 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours.
- Ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.
- Ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

Article 6

SERVICE D'INTERVENTION D'URGENCE

L'article 43.3, VI, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 Février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

b) décompte :

L'unité de base (ub) équivaut à 1 heure.

Du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base (ub).

Chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base (ub).

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

- SIUD coef. 1,1
- SIUP coef. 0,5
- STT coef. 1
- STG coef. 1 + 0,20 (forfait d'intervention)

Le montant de cette indemnité est fixé à 6 F par heure.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition :

- Les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins douze mois.
- Les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

Article 7

EMBAUCHES

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 8

PRIME D'ANCIENNETÉ – CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES POUR ANCIENNETÉ

- Le sous article 26.2 de l'article 26 **Prime d'ancienneté** de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

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

26.2 : Dernier paragraphe sans changement.

- Le sous article 36.2 : **Congés supplémentaires pour ancienneté** de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté 1 jour ouvrable
- après 10 ans d'ancienneté 2 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté 3 jours ouvrables

Dernier paragraphe sans changement.

- Le sous article 31.3 : **Congés supplémentaires pour ancienneté** de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté 1 jour ouvrable
- après 10 ans d'ancienneté 2 jours ouvrables
- après 20 ans d'ancienneté 3 jours ouvrables

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires :

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord seront maintenus ou compensés.

Article 9

INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuites des études et première expérience professionnelle.

Article 10

TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L.212.4.2 et suivants du Code du Travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 Juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques,

- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement,
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel :

- L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.
- Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.
Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.
- Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.
- Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié.
- La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut pas être supérieure à deux heures. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.
- Des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat.
- La rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés :

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception trois mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants : demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle

du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

Article 11

LE COMPTE-ÉPARGNE TEMPS

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisée dans l'accord.

A titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;
- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;
- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;
- par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

Les congés accumulés dans le compte épargne-temps, pourront être utilisés pour :

- les congés parentaux,
- les congés de fin de carrière,
- les congés pour création d'entreprises,
- les congés sabbatiques,
- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer le passage à un temps partiel.

La période du congé, est assimilée, ou non, à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés selon le type de congé sollicité conformément au Code du Travail.

Enfin en cas de transfert dans une autre entreprise du même groupe, un accord pourra prévoir les modalités éventuelles de transfert du compte épargne-temps.

Conformément aux dispositions de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, il est prévu que la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaire soit effectuée notamment par l'octroi de jours de repos dont une partie peut alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit à l'aide de l'Etat, le nombre de jours de repos placés sur le compte épargne-temps ne peut excéder la moitié des jours acquis et doit être utilisé dans un délai maximum de 4 ans suivant l'ouverture du droit.

Article 12

TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allégement de la charge de travail doit être examinée.

L'organisation du travail est régie par la convention collective. Dans le cadre du présent accord, l'employeur et les représentants du personnel étudieront toutes les possibilités d'aménagement du temps de travail des cadres.

Les parties signataires du présent accord insistent sur la reconnaissance des sujétions particulières des cadres, sur l'autonomie propre à leur travail et sur la nécessité, le cas échéant, d'effectuer un décompte du temps de travail adapté à la nature de leurs missions.

Il est donc préconisé une recherche de contreparties en termes de temps libre ou préservé défini en journées mais aussi de développement de leur carrière et de leur formation, ou d'épargne, épargne-temps, épargne longue en vue de la retraite, en tenant compte des dispositions déjà prévues par l'article 31.4 de la convention collective.

Pour ce qui concerne les contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

- Semaine de quatre jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de quatre jours pour certaines catégories de cadres.
- Alternance de semaines de quatre jours et cinq jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela entraîne de dépassement d'horaires.
- Il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contre partie, il est prévu pour les cadres :

- La possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...), dans le respect des dispositions légales, après consultation des institutions représentatives du personnel.
- La possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations.

Article 13

RETRAITE ANTICIPÉE

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

Article 14

PRÉRETRAITE PROGRESSIVE

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en œuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif de :

- répondre aux souhaits de certains salariés de cesser leur activité sans rupture brutale,
- procéder dans le même temps à des embauches
- transférer le savoir-faire professionnel

Les salariés en préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

Article 15

CONGÉ DE FIN DE CARRIÈRE

Le congé de fin de carrière dans le cadre de l'article 11 permet à un salarié qui le souhaite de cesser définitivement son activité avant l'âge normal de la retraite. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il est placé en congé.

Article 16

DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en œuvre viendraient à être modifiées.

Article 17

COMMISSION DE SUIVI

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 18

DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux deux dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives OUVRIER ETAM et CADRES qui leur seraient contraires.

ACCORD NATIONAL SUR LES OBJECTIFS ET LES MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA GESTION D'EQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE CLIMATISATION

En date du 14 mai 1985

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du Code du Travail (articles L.932.2 et suivants).

Cette loi dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires rappellent :

- que la formation continue est un droit pour tous les salariés,
- qu'elle doit contribuer à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle,
- qu'elle fait partie de l'éducation permanente,
- qu'elle concourt à d'indispensable développement des ressources humaines,
- qu'elle contribue au progrès global, économique et social,
- qu'elle facilite l'ouverture à la culture et à la vie sociale.

Elles affirment la nécessité de favoriser le développement d'une formation professionnelle efficace afin de permettre aux entreprises et aux salariés les adaptations rendues indispensables par les évolutions technologiques, et en vue de favoriser l'emploi.

Cet accord, fixant les grandes lignes au niveau de la branche, a aussi pour objet d'inviter les différentes composantes des entreprises à une réflexion sur les adaptations correspondant à leur situation propre.

Dans cet esprit, les personnels appartenant à l'ensemble des catégories professionnelles devront pouvoir, en concordance avec l'intérêt collectif de l'entreprise, trouver leur épanouissement personnel dans la formation.

Le développement de la formation continue peut résulter aussi bien de l'initiative des entreprises que de l'initiative de chaque salarié.

1) Nature des actions de formation et leur ordre de priorité.

La situation économique actuelle et le souci de préserver l'emploi conduisent à recommander les formations se rapportant à nos métiers et susceptibles de favoriser les évolutions individuelles et l'adaptation aux nouvelles technologies.

Dans cet esprit, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et tient à jour une liste indicative des cours, stages et sessions présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et précisant les catégories auxquelles ils sont destinés.

Les parties signataires constatent que l'entreprise et le salarié ont un intérêt commun à ce que la formation soit utile et adaptée. Elles recommandent en conséquence que sa mise œuvre permette :

- d'élaborer, au sein de l'entreprise, dans la concertation, les projets de formation,

- de procurer les connaissances et qualifications requises pour répondre à la modernisation, à l'introduction des nouvelles techniques et donc à l'évolution des contenus de travail que les salariés doivent maîtriser en cours de carrière,
- de favoriser l'emploi tant au sein des entreprises par une intervention préventive vis-à-vis des évolutions, qu'au niveau de l'environnement des entreprises par une préparation aux reconversions professionnelles qui pourraient s'avérer indispensables,
- une promotion sociale des salariés notamment en ce qui concerne les jeunes ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes,
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail par une meilleure connaissance des techniques, produits et matériels,
- de contribuer à la formation qualifiée des salariés chargés de dispenser la formation au sein de l'entreprise.

Dans ce but, il est conseillé de donner préférence aux formations d'une certaine durée, ou scindées en modules successifs, s'inscrivant dans un plan d'ensemble réunissant la formation externe et la formation interne, et susceptibles de faire prévaloir cet objectif, de préférence aux actions ponctuelles sans prolongement réel.

Une formation répondant à un besoin clairement défini par l'entreprise ou par le salarié devrait conduire les intéressés à mettre effectivement en pratique leur acquis.

Il sera veillé à ce que la formation prenne en compte les besoins de la profession.

2) Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation.

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront des attestations de participation pour les formations organisées par leurs propres soins et demanderont aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation de suivi de stage.

Un dialogue entre l'entreprise et le stagiaire ayant suivi une formation spécifique à la profession sera l'occasion de faire le point sur les connaissances acquises lors de la formation et sur les éventualités d'évolution de la carrière de l'intéressé.

Les personnes ayant suivi avec succès une telle formation pourront, dès la vacance d'un poste correspondant à cette formation, faire acte de candidature auprès de la direction qui transmettra sa réponse dans un délai d'un mois.

Une telle conception de la formation favorise la promotion interne chaque fois que possible plutôt que le recours aux recrutements extérieurs.

3) Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation.

Les moyens donnés aux délégués syndicaux, aux comités d'entreprise et aux commissions de formation sont ceux reconnus par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnels, ses avenants, ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires leur seront transmises par les responsables de formation des entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par les textes précités mais pourront, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisés dans le cadre d'une concertation avec la direction au sein de la commission de formation.

La commission de formation constituée dans les conditions définies par l'article L.434.7 du Code de Travail est composée de membres titulaires du comité d'entreprise et éventuellement d'autres salariés de l'entreprise. Le nombre total des membres de cette commission ne peut être supérieur aux trois quarts de celui des membres titulaires du comité d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article R.433.1 du Code du Travail.

Chaque membre de la commission de formation dispose d'un contingent annuel rémunéré de quatre heures. Cette commission se réunit normalement deux fois par an.

4) Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle.

Les parties signataires constatent l'utilité des formations complémentaires destinées aux jeunes à l'issue de leur scolarité, qui ont été organisées jusqu'à présent à l'initiative de la profession, et ont permis d'embaucher nombre d'entre eux sans problèmes ultérieurs d'intégration.

Elles s'engagent à chercher à développer ce type d'action, ou à promouvoir toutes expériences ayant le même objet : dans cet esprit il sera, entre autres, cherché à conclure des conventions de jumelage avec les établissements de l'Education Nationale, ou avec d'autres établissements d'enseignement ayant la capacité et la qualité requise.

Elles souhaitent que les entreprises de la profession contribuent au succès des formations alternées relatives à l'emploi des jeunes (contrats de qualification, d'adaptation à un emploi, d'initiation à la vie professionnelle). Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en imputant les dépenses afférentes, selon les modalités légales, sur le 0,1 % additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 % formation continue ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'étudier les moyens d'aider les personnes auxquelles est confiée la formation des jeunes dans les entreprises à compléter leur propre formation en ce domaine.

5) Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures.

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de ses dispositions sera assuré par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle. Chaque année cette dernière fera le point, en vue d'une éventuelle modification ou adaptation de certaines dispositions.

PROTOCOLE D'ACCORD ENTRE LA TACAP ET LE SNEC
SUR LE CHAMP D'APPLICATION DE LEURS
CONVENTIONS COLLECTIVES
en date du 4 novembre 1985

Deux conventions collectives actuellement non étendues ont été conclues entre le SNEC et des syndicats de salariés.

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

- 59.03 Commerce de gros de charbon, minerais et minéraux.
- 59.04 Commerce de gros de produits pétroliers.
- 08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupe comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc....
- 87.09 Enlèvement des ordures (services marchands) qui comprend la destruction des ordures, détritiques et déblais.

*

* *

L'article premier de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la TACAP et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets numéro 47.142 du 16 janvier 1947 et numéro 49.1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

*

* *

Les champs d'application des deux conventions collectives du SNEC d'une part, et de la convention collective de la TACAP d'autre part couvrent toutes deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage et qui de ce fait adhèrent au SNEC, assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du SNEC soulèverait des difficultés certaines puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel

d'exploitation et peut faire des va et vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

- 1) La convention collective signée par la TACAP est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous.
- 2) Les conventions collectives signées par le SNEC sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées.
- 3) Dans la mesure où elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du SNEC à la date du présent accord continuera à les appliquer.

Au cas où une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le SNEC et celle signée par la TACAP.

Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de trois mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de trois mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.

Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

Fait à Paris, le 4 novembre 1985

- Le Syndicat National des Entreprises de Gestion d'équipements Thermiques et de Climatisation représenté par monsieur TRIplet (SNEC).
- La Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction Branche Exploitation de Chauffage représentée par Monsieur DIETZ (C.G.T.).
- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois représentée par Monsieur PATOUILLARD (C.F.D.T.).
- Le Syndicat National du Chauffage et de l'Habitat – SNCH – représenté par Monsieur LEFEBURE (C.G.C.).
- La Fédération FECTAM représentée par Madame LACASSAGNE (C.F.T.C.).
- La Chambre Syndicale Nationale des Entreprises de Transports et de Services Auxiliaires des Collectivités et Administrations Publiques représentée par Monsieur TURION (T.A.C.A.P.).

- La Chambre Syndicale Nationale des Entreprises d'Enlèvement de Déchets Industriels représentée par Monsieur WAGRET (E.D.I.).
- La Fédération Nationale des Moyens de Transport représentée par Monsieur YESLE (C.G.T.).
- La Fédération Générale des Transports et de l'Équipement représentée par Monsieur LARRIERE-CARDOSO (C.F.D.T.).
- La Fédération Nationale Force Ouvrière des Transports représentée par Monsieur GATEFOSSEY (F.O.).
- La Fédération Nationale des Chauffeurs Routiers, Poids Lourds et Assimilés représentée par Monsieur BOUQUENNE (F.N.C.R.).
- Le Syndicat National des Cadres de Direction et de Maîtrise des Transports Routiers et Activités Auxiliaires de Transports représenté par Monsieur MARTIN (C.G.C.).

NOTA : La TACAP (Fédération Nationale des Entreprises de Transports et de Services Auxiliaires des Collectivités et Administrations Publiques – catégorie nettoyage) a été remplacée depuis la signature de cet accord par la FNADE (Fédération Nationale des Activités du Déchet et de l'Environnement).

Le SNEC (Syndicat National des Entreprises de Gestion d'Équipements Thermiques et de Climatisation) a été remplacé depuis la signature de cet accord par la FG3E (Fédération Nationale de la Gestion des Équipements de l'Énergie et de l'Environnement).

**ACCORD RELATIF A LA FORMATION DES
REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT DES
ÉTABLISSEMENTS DE MOINS DE 300 SALARIÉS
en date du 19 avril 1989**

- L'article L.236.10 du Code du Travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L.133.5 du Code du Travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein du CHSCT.

ARTICLE 1

Un membre du CHSCT dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un CHSCT en application de l'article L.236.1 alinéas 1 et 2 du Code du Travail, qui à la date de la signature du présent accord, aura été désigné conformément à l'article L.236.5 alinéa 1 du Code du Travail ou qui le sera la première fois après cette date, peut bénéficier, sur sa demande exprimée 30 jours à l'avance, d'un congé de formation qui ne peut excéder quatre jours ouvrables. Deux autres membres du CHSCT, dont obligatoirement un membre de l'encadrement (agent de maîtrise ou cadre) qui, à la date de la signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L.236.5 alinéa 1 du Code du Travail ou qui le seront pour la première fois après cette date, pourront également bénéficier sur leur demande exprimée 30 jours à l'avance d'un tel congé de formation dans les établissements de 200 à 299 salariés. Ce congé pris dans les conditions définies aux articles suivants n'est pas renouvelable. Il peut être fractionné après accord entre les intéressés et l'employeur, en fonction des dispositions légales en vigueur.

Une entreprise sans établissement distinct est considérée comme un établissement pour l'application du présent accord.

La formation sera suivie à une période compatible avec le fonctionnement du service (cf. article L.451.3 du Code du Travail) et assurée soit par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au Journal Officiel, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les commissaires de la république de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Elle peut également être assurée dans le cadre de la formation interne à l'entreprise.

Le libre choix de l'organisme sera laissé au salarié.

ARTICLE 2

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

ARTICLE 3

Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le ou les stagiaires :

- Les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe – avec supplément éventuel pour trains rapides – des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le domicile de l'intéressé jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation.
- Les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 relatif au règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain.
- Les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.
- Les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation du ou des membres du CHSCT, telles que définies ci avant et au titre du présent accord ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue par les articles L.950.1 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 4

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

ARTICLE 5

L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

ARTICLE 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

ACCORD SUR LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

En date du 21 mai 1996

PRÉAMBULE

Les parties signataires, tout en considérant la situation actuelle, s'accordent pour estimer que le présent accord s'inscrit dans une perspective dynamique de la profession.

De plus au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont mené une politique contractuelle active, concrétisée par la conclusion de nombreux accords.

Ces résultats témoignent de la continuité de la politique sociale de la branche et traduisent la volonté commune de poursuivre sur la voie de la modernisation sociale négociée.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'Exploitation d'Equipements Thermiques et de Génie Climatique a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur les emplois.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche ; à cet égard, les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi, et pour l'évolution de carrière des salariés.

Compte tenu de ces considérations, les parties signataires ont entendu développer les principes suivants :

I – FONCTIONNEMENT

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle se réunit une fois par an sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentent et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande d'au moins deux organisations syndicales et dans les meilleurs délais.

II - COMPOSITION

En complément des articles 18.3 de la Convention Collective OUVRIERS/ETAM et 19.4 de la Convention Collective des Cadres, cette commission est composée de :

- trois délégués par organisation syndicale de salariés, permanent compris,
- un nombre de représentants de la Commission Sociale de la FG3E au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Elle est présidée par le Président de la Commission Sociale de la FG3E ou par son représentant.

Lorsque cette commission se réunit en cas de procédure de licenciement collectif, assistent en plus à cette commission :

- un représentant de la direction de l'entreprise concernée,
- des représentants du comité d'entreprise, choisis par le comité d'entreprise lui-même, qui sera invité à procéder à ce choix à l'occasion de la procédure de consultation.

S'il n'y a qu'un comité d'entreprise, désignation d'un représentant par catégorie de personnel concerné (cadres, maîtrise, hors maîtrise).

En cas de pluralité d'établissements :

- Si un seul établissement est concerné, désignation d'un représentant au niveau de ce comité d'établissement, par catégorie de personnel concerné.
- Si plusieurs établissements sont concernés, désignation d'un représentant au niveau du comité central, par catégorie de personnel concerné. Si un établissement dont plus de 10 salariés sont concernés par la mesure de licenciement n'est pas représenté au comité central, son comité d'établissement désignera un de ses membres qui s'ajoutera à la délégation.

III - RÔLE

La commission a essentiellement une mission générale au niveau de la branche de concertation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation dans la profession.

1) Emploi

La commission a pour tâche :

- de permettre une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi dans le cadre d'hypothèse économique et notamment de l'incidence sur l'emploi de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.
- d'aide aux travailleurs en difficulté. Elle doit être informée des procédures de licenciement économique collectif dans les entreprises. Dans ce cas la commission doit être saisie, par la direction de l'entreprise concernée, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement. En cas de non-respect de cette procédure, les organisations pourront saisir la commission, lorsque le licenciement vise plus de 10 salariés dans une période de 30 jours.
- de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. La commission doit recevoir communication de la situation du personnel qui serait affecté par des mesures de licenciement collectif. Ces informations devront porter sur les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur
Nature et activité de l'entreprise
Nationalité, âge, sexe, lieu de travail, emploi et qualification des salariés concernés
Date à laquelle ils ont été embauchés
Calendrier des licenciements

- de procéder à l'examen au niveau de la branche des études en vue de permettre une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définitions des emplois et formations correspondantes, l'évolution passée des emplois et leurs évolutions prévisibles à moyen terme, compte tenu notamment des mutations technologiques.
- de procéder à des études en vue de permettre une meilleure connaissance des moyens de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, l'adaptation à l'évolution des emplois et leur développement et de formuler à cet effet toutes les observations et propositions utiles.

2) Formation

La commission a pour tâche :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification,
- de 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,
- de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation,
- de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application de l'accord conclu le 14 mai 1985, selon les dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994,
- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission, la commission se référera à l'Accord National sur les Objectifs et les Moyens de la Formation Professionnelle dans la Gestion d'Equipements Thermiques et de Climatisation du 14 mai 1985. La commission exprimera pour chacune de ces situations un avis sur les tendances observées et les évolutions qu'elles traduisent et pourra si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement.

Sont concernés plus particulièrement les domaines suivants :

1 - La formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles

La commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures.

Elle est destinataire des bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel.

2 - Conclusion de contrats d'objectifs avec l'Etat

La commission est consultée préalablement à la conclusion par l'Etat et la profession de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en œuvre et à l'adaptation des enseignements proposés.

3 - La formation en alternance des jeunes

La commission joue un rôle important concernant la mise en œuvre des contrats d'insertion en alternance des jeunes :

- elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,
- elle définit les certificats de qualification professionnelle ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification. Elle proposera dans ce cas à la profession, la reconnaissance de cette formation.

4 - Les priorités de gestion du congé individuel de formation

La commission fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

5 - La mise en œuvre des aides publiques en direction des entreprises

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès

lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'Etat et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Enfin, dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'Etat,
- de l'évolution des certificats de qualification professionnelle développés dans le cadre du contrat de qualification,
- des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL

Les parties signataires, constatant que l'accord du 27 septembre 2001, entré en vigueur le 27 octobre 2002, était conclu pour une durée de trois ans, conviennent d'examiner les conditions d'exercice du dialogue social en vue de compléter l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » des conventions collectives ouvriers/etam et cadres.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises qui entrent dans le champ :

- de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979.
- de la Convention Collective Nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Préambule

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel est défini au titre II de la convention collective Ouvriers/ETAM et au titre II de la convention collective des cadres qui en fixent les règles et les moyens.

Les parties signataires déclarent qu'au-delà de ce texte, le dialogue social est indispensable.

Les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et les représentants élus du personnel doivent pouvoir assurer leur mission au sein de leur entreprise ou de leur établissement en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Par le présent accord les parties signataires entendent :

- confirmer le rôle des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la négociation collective.
- rendre conciliables l'activité professionnelle et l'exercice de mandats représentatifs.
- améliorer les moyens prévus par le Code du Travail, nécessaires à l'exercice de leur mission.

Article 1 - Conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs

Les entreprises prendront en compte les activités syndicales et/ou des activités de représentants du personnel dans l'organisation du travail afin que ces derniers puissent exercer pleinement leurs différentes missions.

Article 2 - Egalité de traitement

Une fois par an, les représentants du personnel élus et les salariés exerçant une activité syndicale pourront demander une analyse de l'évolution de leur rémunération par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires. Ces comparaisons seront effectuées sur une période de trois ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations individuelles et collectives.

Les entreprises seront tenues de tirer les conséquences de ces analyses conformément à la loi.

Article 3 - Accès à la formation professionnelle continue

Les entreprises devront tout mettre en œuvre pour maintenir aux salariés exerçant leurs mandats représentatifs un niveau de technicité et de professionnalisation.

Au cours de leurs mandats, ils devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation.

A l'issue de leurs activités syndicales ou de représentants du personnel, ces salariés pourront bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, leur réadaptation ou réorientation professionnelle.

Article 4 - Déroulement de carrière

Le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale et / ou une activité de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou de tout autre évoqué précédemment, adapté à leur fonction spécifique, tous les deux ans, dans le cadre des articles 6 "Information et orientation" de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie et 4 du préambule de l'avenant n° 26 portant sur la classification des emplois des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ou de représentant du personnel pour le déroulement de carrière.

Ils devront notamment s'assurer que l'évolution de la situation individuelle des salariés concernés ne présente pas d'anomalie par rapport aux règles et principes appliqués aux autres salariés de l'entreprise.

Article 5 - Relations contractuelles de branche

5.1 Réunion paritaire annuelle de branche

Les salariés participants bénéficient d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.2 Négociations paritaires

Les salariés participants bénéficient, pour chaque thème de négociation, d'un temps de préparation de 8 heures auquel s'ajoute, pour chaque réunion tenue dans le cadre du thème considéré d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.3 Groupes de travail paritaires

Chaque délégation syndicale est composée d'un représentant et éventuellement d'un second si le thème à traiter le rend nécessaire.

5.4 Réunions de la CPNE

La composition de la représentation syndicale aux réunions de la CPNE est fixée au paragraphe II : "Composition" de l'accord sur la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 21 mai 1996.

5.5 Temps passé et frais engagés

Les réunions et le cas échéant les temps de préparation sus mentionnés seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur.

Article 6 - Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent que l'exercice des responsabilités syndicales et / ou de représentant du personnel désigné par l'organisation syndicale au titre d'une négociation collective entraîne le cas échéant une formation adaptée au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale.

A la demande de salariés, représentant des organisations syndicales ou du personnel, des formations au dialogue social pourront être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 7 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 - Dérogations

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger au présent accord qui revêt un caractère impératif, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 9 - Révision

En application de l'article L.132.7 du code du travail, les parties signataires ont prévu les modalités suivantes de révision du présent accord.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de remplacement,
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues,
- les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 10 - Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé selon les modalités prévues à l'article L 132. 8 du code du travail.

Article 11 - Formalités

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en vue de son extension.

ACCORD SUR LA MISE EN PLACE DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE DES EQUIPEMENTS THERMIQUES

PREAMBULE

Les signataires du présent accord :

. **soulignent** l'importance qu'ils attachent à la promotion de la formation professionnelle, considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés et rappellent à cet égard l'accord de branche du 25 novembre 2004 et son avenant du 21 septembre 2005 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche.

. **considèrent** que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée.

. **estiment** que les certificats de qualification professionnelle (CQP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent des qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière.

. **soulignent** également que la mise en place de certificats de qualification professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi.

. **rappellent** également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'Education Nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

Article 1 – Champ d’application de l’accord

Le présent accord s’applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives O/ETAM et cadres de l’exploitation d’équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 – Définition des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle selon les conditions que la CPNE de la branche détermine et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, notamment par le recours à la validation des acquis de l’expérience, ou tout dispositif de formation existant.

Article 3 – Conditions d’obtention d’un CQP

La qualification professionnelle peut s’obtenir :

- . par des actions de formation,
- . par la validation des acquis de l’expérience (VAE),

dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Article 4 – Public éligible au CQP et voies d'accès

Le CQP est accessible aux salariés des entreprises de la branche, aux demandeurs d’emploi en vue de réinsertion, aux salariés des entreprises d’autres branches professionnelles en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnel désignée par la CPNE, au moyen de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et contrats de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l’expérience, ou de tout autre dispositif qui permettrait un tel accès.

Article 5 – Saisine et rôle de la CPNE en vue de la création de CQP

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l’une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d’un CQP,

Elle fixe les conditions de mise en œuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.

Elle peut mandater, pour la définition et l’élaboration du contenu et des modalités de mise en œuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l’ensemble de ses travaux.

Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP.

Les décisions de la CPNE prennent la forme d’une délibération.

Article 6 – Procédure de création et de mise en œuvre des CQP

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité "équipements thermiques" (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.

Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :

- . établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie "activités" dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective O/ETAM des équipements thermiques et, pour la partie "compétences", sur le répertoire des critères classants de ce même avenant;

- . élabore le cahier des charges de ce CQP (définition de la qualification, pré-requis nécessaires, référentiel de formation et durée de celle-ci, pièces à fournir pour la délivrance);

- . contrôle le suivi de la formation et son évaluation (programme pédagogique) et dépose la demande en vue de l'inscription du CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Conformément au premier alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/ETAM des équipements thermiques, en fonction des compétences définies au référentiel d'activité du CQP considéré, la CPNE détermine, par référence au répertoire des critères classants, le niveau (1 à 9) auquel les compétences requises pour l'attribution de ce CQP correspondent

Article 7 – Validation des acquis de l'expérience.

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la Branche sont en droit de faire valider les acquis de leur expérience, complétés le cas échéant de parcours individualisés de formation, en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, délivré dans le cadre du présent accord et figurant sur la liste établie par la CPNE, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335- 6 du code de l'éducation.

Les modalités de mise en œuvre de la VAE sont validées par la CPNE, sur proposition du groupe de travail constitué selon les modalités définies à l'article 5.

Article 8 – Jury paritaire de délivrance des CQP

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant à la majorité et d'un représentant de l'organisme de formation en charge du CQP considéré avec voix consultative, ainsi que le cas échéant, du tuteur du candidat avec voix consultative, composé de la manière suivante :

- . deux personnes désignées par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre.

- . deux personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre.

. le président de la CPNE ou de son représentant sans voix délibérative.

Le jury doit recevoir le candidat et l'attribution du CQP s'accompagnera de la remise d'un document, attestant du succès du candidat. Le modèle type de ce document figure en annexe au présent accord.

La FG3E sera chargée de l'organisation des réunions du jury - lesquelles pourront au besoin être organisées en province - les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.

La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

Article 9 – Reconnaissance des CQP

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sera l'occasion de faire le point avec ce salarié sur ses attentes.

Tout titulaire d'un CQP se verra attribuer le niveau dans la classification des emplois auquel ce CQP correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en œuvre.

Article 10 – Information

La CPNE sera informée de tout démarrage d'un cycle de formation dans le cadre d'un CQP de la branche professionnelle.

Article 11 – Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 12 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer, par lettre recommandée, toutes les autres parties signataires.

Article 13 – Notification de l'accord

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 14 – Dépôt

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue de l'extension.

Article 15 – Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date du dépôt.

Exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

Certificat de qualification professionnelle

La commission paritaire nationale
de l'emploi et de la formation professionnelle

par décision du

Délivre le certificat de :

.....n°.....

à.....

Le Président de la CPNE

Le Titulaire du CQP

**ACCORD DE BRANCHE PORTANT
SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE
TOUT AU LONG DE LA VIE
en date du 8 décembre 2010
incluant l'avenant n° 1 en date du 20 décembre 2011**

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des Cadres, Ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 et Loi n° 2004-391 du 04 mai 2004 et depuis peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009), sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 Novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences),
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation),
- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du DIF, du CIF,

- De préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage,
- De favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.
- Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

TITRE I : CHOIX DE L'OPCA

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

- Un versement d'au moins 0,50% des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus,
- Un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés

à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (articles R. 6331-2, R. 6331- 9, L 6331- 14 du code du travail).

Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4% des rémunérations de l'année de référence (articles L. 6331-1, L.6331-2, L. 6331-3, R.6331-2 du code du travail).

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA.

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

TITRE II : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Article 1^{er} : Objectifs et missions de l'Observatoire

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la Branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'Observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la branche.

Cette mission générale se décline en trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2 : Fonctionnement, structure et organisation de l'Observatoire

L'Observatoire de Métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

Les résultats des travaux de l'Observatoire seront transmis, ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira- aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

Article 3 : Dispositions financières

Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail.

TITRE III : LA FORMATION EN ALTERNANCE, UNE PRIORITE POUR LA BRANCHE

Article 4 : L'apprentissage

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances.
- aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des o/etam, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

Article 5 : Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Conformément à l'article L. 6332- 16 du Code du travail, les fonds collectés par-OPCALIA seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions.

Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- La CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la Branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;
- Au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;
- La partie des fonds transférée au CFA sera versée par OPCALIA avant le 1^{er} juillet de chaque année ;
- Chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte-rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par OPCALIA.
- Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

Article 6 : Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,
- aux demandeurs d'emploi, dès leur inscription à Pôle Emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L.6325-1 du code du travail, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser 25% de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 50% de ladite durée.

(Articles L.6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La prise en charge des actions de formation par OPCALIA se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 euros à ce jour ou lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail sur la base de 15 euros par heure (article D 6332-87 du code du travail) Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au-delà de cette somme en application de l'article précité en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 30% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation

- Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 80% du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70% et 85% du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85% de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient 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 la formation (article L.6325-6 du code du travail).

TITRE IV : MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 7 : Information et orientation

Entretien professionnel :

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

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 8 : Actions de formation

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux,
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir,
- encouragera fortement et assurera la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation, ...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 9 : Le développement du tutorat

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de un à trois salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

Jusqu'à 5% des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10 : La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée (article L. 6324-1 du code du travail) en activité. À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L.6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

L'article L. 6324-7 du code du travail prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 6323-1 soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf dérogation accordée par la CPNE ne pouvant conduire à une durée inférieure à 42 heures. Cette dérogation ne peut concerner les formations obligatoires liées à la sécurité.

Conformément à l'article L 6324-2 du Code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée :
 - dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- ou
- ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
- ou
- qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 5212-13 du Code du travail (notamment les travailleurs handicapés).
- Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.
- Les salariés bénéficiaires d'un contrat mentionné à l'article L.5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion)

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques;
- des contraintes environnementales ;
- des évolutions des métiers ;
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'Accord National Interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire D'OPCALIA

Jusqu'à 20% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les règles générales relatives au DIF

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant six ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et l'employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50% de la rémunération nette de référence du salarié.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation

En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (article L.6323-12 du code du travail) l'employeur est tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise un forfait de 9.15 € multiplié par le nombre d'heures acquises ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation.

- Portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail

La portabilité du DIF est règlementée :

- pendant la rupture du contrat de travail par les articles L.6323-17, L.6323-18, L.6323-19, L.6323-21 du code du travail,
- pendant la période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur par l'article L.6323-18 du code du travail,
- en cas de départ à la retraite par l'article L.6323-20 du code du travail,
- en cas de rupture conventionnelle par l'article L.6323-18 du code du travail,
- en cas de licenciement économique par l'article L.1233-66 du code du travail.

Jusqu'à 15% des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF.

Article 12 : Gestion des fonds

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF - période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - Observatoire des Métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

Article 13 : Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

A la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14 : Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

TITRE V : LE RÔLE DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE

Article 15 : Rôle de la CPNE

Le rôle de la CPNE est défini au titre III - RÔLE 1) Emploi, 2) Formation de l'accord de branche en date du 21 mai 1996

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des Métiers qu'elle missionne,
- Elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation,

- Elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers,
- Elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et au suivi de leur mise en œuvre,
- Elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA
- Elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre du contrat de professionnalisation,
- Elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- Elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- Elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les 3 ans.
- Elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.
- Elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (article 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 16 : Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

Article 17 : Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 18 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Accord de branche du 30 mars 2011 portant sur l'égalité professionnelle

Préambule

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et des hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- De la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, entre autres textes normatifs.
- De l'article 23 de la Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2004.
- De l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.
- De l'article 4 "Egalité professionnelle" de l'accord "ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise" et de l'accord "cadres" du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.

A cet effet :

- Ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés.
- Ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle.

- Ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques.
- Ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus.
- Ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé, sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux.
Il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 : Recrutement

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes, et promouvoir l'égalité professionnelle.

A cet égard les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes / hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne

les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprises.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non discrimination et, plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

Article 3 : Orientation professionnelle et mixité des métiers

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

A cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des "Correspondants Régionaux Formation" de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

Article 4 : Equilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

A cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salariés(es) qui en feraient la demande, En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressés est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le Code du travail.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

Article 5 : Parentalité

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la parentalité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

A cet égard les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salariés(es), en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour de congé au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel sont, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

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

Article 6 : Rémunération

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois. A cet égard ils rappellent :

- les articles 23-1 et 23-2 de la convention collective O/ETAM et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 (conciliation et arbitrage) des conventions précitées ;
- les articles 4 « Egalité professionnelle » de l'accord « ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise » et de l'accord « cadres » du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel O/ETAM et par coefficient pour le personnel cadres.

Article 7 : Evolution de carrière

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

Article 8 : Formation professionnelle

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que « l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement » dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de

l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

Article 9 : Dispositions de suivi de l'accord

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre l'employeur fournira aux CE ou à défaut aux délégués du personnel et s'il existe au CCE une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10 : Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

Article 11 : Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 12 : Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13 : Notification

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 14 : Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.