

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE I

CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE

(Annexe modifiée par l'avenant n°11 du 23 avril 2007 étendu par arrêté du 6 mai 2008).

(Annexe modifiée par l'avenant n°16 du 13 mars 2009 étendu par arrêté du 8 juillet 2009).

(Annexe modifiée par l'avenant n°38 du 10 juin 2022 étendu par arrêté du 14 novembre 2022).

(Annexe modifiée par l'accord du 10 juillet 2023 étendu par arrêté du 8 décembre 2023).

La présente classification des emplois concerne l'ensemble des catégories de personnel établie, désormais, de la manière suivante : ouvriers et employés, agents de maîtrise, et cadres.

Elle met en place une nouvelle grille de classification (niveaux, échelons et coefficients) induite par les nouveaux métiers ou les nouvelles organisations des entreprises ainsi que des fiches d'emplois repères situées en fin de cette annexe.

Elle prévoit des dispositifs complémentaires permettant de développer les compétences des collaborateurs en lien avec l'évolution des métiers et de l'organisation des entreprises.

Il est apparu que le terme « *technicien* » était pour la Branche non pas un niveau de classification de « *catégorie de personnel* » pouvant être attaché à celui des agents de maîtrise, mais un réel niveau de classification des « *niveau d'emploi* » attaché uniquement à la catégorie de personnel des « *ouvriers et employés* ».

La présente classification est présentée par catégories pour en faciliter la lecture. Mais elle comporte une seule échelle hiérarchique, même si le statut de certaines catégories reste différencié.

Certains coefficients de cette classification sont identiques pour des catégories de personnel différentes, ce qui constitue des « *passerelles* » entre les niveaux, facilitant ainsi les promotions internes.

La classification comporte dorénavant au total 9 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 20 échelons auxquels sont rattachés les coefficients.

Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise de façon habituelle. Chaque emploi doit être classé d'abord à un niveau selon la définition de celui-ci, puis à un échelon, selon les caractéristiques de ceux-ci s'il en existe plusieurs.

La présente classification s'appliquera dans un délai de 12 mois suivant le lendemain de l'extension de l'accord sur les classifications, afin de donner un plein effet à la négociation et de permettre l'évaluation des activités en cause et la notification des classements aux intéressés.

Dans le cas où l'emploi d'un salarié se trouverait classé à un niveau inférieur au classement précédent, du fait de la nouvelle classification, son salaire réel ne pourrait, de ce seul fait, être diminué et resterait donc acquis.

La commission de conciliation prévue à l'article 3.4 est compétente pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion de ces reclassements.

Les fiches d'emplois repères sont mises en place afin de prendre en compte l'évolution des métiers et des organisations et aider les entreprises dans le positionnement de certains de leurs collaborateurs dans la nouvelle grille de classification.

Cette démarche vise à harmoniser les pratiques existantes dans la classification de la Branche et à harmoniser ces pratiques entre les entreprises nécessitant l'utilisation d'emplois repères communs.

TABLEAU DES NIVEAUX PAR CATEGORIES

	OUVRIERS	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	CADRES
NIVEAU I	X	X		
NIVEAU II	X	X		
NIVEAU III	X	X		
NIVEAU IV			X	
NIVEAU V			X	
NIVEAU VI				X
NIVEAU VII				X
NIVEAU VIII				X
NIVEAU IX				X

OUVRIERS ET EMPLOYES

NIVEAU I

Les tâches sont répétitives ou analogues. Les connaissances élémentaires de l'emploi sont requises. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Des consignes simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés rendent compte des travaux accomplis.

Echelon 1

Les travaux sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des consignes données, des initiatives élémentaires peuvent être prises.

Les parties conviennent que les salariés, embauchés au coefficient 170, bénéficieront d'une ou plusieurs actions de formation en

interne ou en externe en vue de l'acquisition de techniques permettant, l'accès des dits salariés au coefficient professionnel 185 et ce dans un délai maximum de 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées à compter de leur embauche ou à l'issue de la période de formation si contrat en alternance.

Echelon 2

Les tâches effectuées correspondent aux travaux courants de la spécialité. Elles requièrent une certaine initiative dans le choix des moyens permettant d'accomplir ces travaux.

Les salariés possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en œuvre des connaissances acquises et actualisées par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

NIVEAU II

Ce niveau requiert une bonne connaissance des techniques et/ou des procédures. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Les tâches sont diversifiées et les modes opératoires connus. Elles sont exécutées en fonction des instructions spécifiques communiquées. Elles peuvent impliquer l'animation et la coordination de salariés de niveau ou d'échelon inférieur.

Les salariés rendent compte de leur travail et transmettent l'information.

Echelon 1

Les salariés exécutent les travaux de leur métier ce qui implique la tenue de documents d'exécution et/ou la connaissance des procédures techniques et administratives.

Les salariés peuvent transmettre leur expérience à de nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie.

Un salarié présent dans l'entreprise depuis au moins 2 ans de travail effectif et de périodes assimilées, et dont l'activité nécessite d'être titulaire d'un permis poids lourd dans l'entreprise, sera automatiquement positionné, a minima, au coefficient 200, le premier jour du mois civil suivant la date anniversaire des deux ans révolus.

Echelon 2

En plus des fonctions de l'échelon précédent, les tâches impliquent la mise en œuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue.

Les salariés sont amenés ponctuellement sur instructions de l'encadrement à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

Le salarié ayant validé un CQP porté par la branche se positionne a minima à cet échelon au plus tard dans le mois suivant sa validation. Dans le cas particulier où le salarié, déjà positionné à cet échelon, valide

un CQP porté par la branche, il accèdera, a minima, à l'échelon supérieur au plus tard dans le mois suivant sa validation.

Echelon 3

En plus des fonctions précisées ci-dessus, les salariés exécutent les travaux délicats de leur métier, ce qui implique une certaine autonomie et la prise des initiatives nécessaires à la réalisation des travaux confiés.

Echelon 4

En plus des fonctions de l'échelon précédent, le salarié peut être amené à coordonner régulièrement les interventions en mettant en valeur ses compétences techniques et en adaptant les moyens matériels et humains confiés pour la réalisation des travaux.

NIVEAU III

A ce niveau, les salariés possèdent une parfaite maîtrise du métier et des conditions de sécurité et une expérience acquise par une pratique de plusieurs années. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Ils peuvent participer à l'évolution des modes opératoires et apporter leur expertise dans un souci d'amélioration continue.

Les tâches sont exécutées en fonction des instructions permanentes ou particulières qui leur sont communiquées.

Ils rendent compte de leur activité et de celles qu'ils contrôlent.

Echelon 1

Les salariés sont en capacité d'exécuter les travaux complexes du métier.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Les salariés de cet échelon peuvent être appelés à transmettre leur expérience, à animer et diriger le personnel sous leur

autorité et à mettre en valeur leur capacité d'animation. Ils peuvent assurer le tutorat des nouveaux embauchés en alternance, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Echelon 2

En plus des activités ci-dessus, les salariés ont la parfaite maîtrise des techniques connexes leur permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Par leur connaissance approfondie du métier, ils peuvent être appelés à participer, avec l'encadrement, à l'évaluation et à la valorisation des prestations proposées par l'entreprise à ses clients.

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT	Exemples de fiches emploi repère
Niveau I	Echelon 1	170	- Opérateur
	Echelon 2	185	- Assistant Administratif
Niveau II	Echelon 1	200	- Technicien - Assistant d'exploitation
	Echelon 2	215	
	Echelon 3	230	
	Echelon 4	245	
Niveau III	Echelon 1	260	- Technicien expert
	Echelon 2	280	- Assistant d'exploitation

AGENTS DE MAITRISE

NIVEAU IV

Les agents de maîtrise ont, à ce niveau, une connaissance parfaite des techniques fondamentales de la profession. Les exigences relatives à la sécurité doivent être connues et respectées.

Ils ont une formation validée par un diplôme ou une expérience de plusieurs années dans leur spécialité.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les tâches connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Leurs fonctions les amènent, soit à assurer l'animation et l'encadrement des personnes de leur équipe en organisant et en coordonnant leur travail, soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de leur supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines techniques,

économiques, administratifs, commerciaux, juridiques, d'organisation du travail ou de gestion. Cela les amène à adapter à tout moment les procédures en cours d'exécution.

Les agents de maîtrise assurent aussi par leurs fonctions, la communication tant avec les autres services ou équipes de l'entreprise qu'avec les clients.

Echelon 1

Dans les domaines opérationnels, les agents de maîtrise peuvent être amenés à animer et/ou diriger dans leur spécialité, des ouvriers et/ou des employés.

Dans les domaines fonctionnels, ils assument leurs fonctions sous la responsabilité d'un agent de maîtrise d'échelon supérieur ou d'un cadre.

Echelon 2

Les agents de maîtrise ont une parfaite connaissance des techniques connexes leur permettant de réaliser les travaux relevant de celles-ci.

Ils résolvent avec ingéniosité les problèmes qui se présentent.

Ils sont amenés à animer et diriger une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers en s'adaptant en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Ils contrôlent le travail des nouveaux embauchés dans ces différentes technicités et assurent leur formation.

Echelon 3

A cet échelon, les agents de maîtrise sont amenés à animer et diriger une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers ainsi qu'à assurer quelques missions spécifiques dans des domaines connexes (notamment économiques, administratifs, commerciaux, juridiques et organisationnelles).

NIVEAU V

En plus des connaissances techniques du niveau IV, les agents de maîtrise de ce niveau ont une large autonomie pour organiser le travail des personnes sous leurs ordres et résoudre les problèmes qui peuvent survenir.

Ils sont amenés à animer et diriger le personnel affecté à leur activité.

Ils contrôlent la qualité des travaux exécutés et leur réalisation dans les délais.

De par leur fonction, ils peuvent assurer les relations commerciales et techniques, notamment entre les clients et l'entreprise, et la transmission de l'information interne.

Echelon 1

Les agents de maîtrise dirigent et coordonnent un ou plusieurs groupes ou équipes ayant des tâches semblables.

Echelon 2

A cet échelon, les agents de maîtrise dirigent et coordonnent les travaux de plusieurs groupes ou équipes ayant des activités différentes.

Echelon 3

En plus des connaissances des niveaux précédents, les agents de maîtrise de ce niveau ont une parfaite connaissance des techniques de base de la profession, comme des spécificités de l'entreprise.

Ils élaborent les schémas et programmes et font les études préalables en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie afin d'exécuter les tâches complexes et variées qui leur incombent.

Ils animent et dirigent les équipes ou personnes affectées à des tâches différentes en veillant à l'entente et à l'harmonie entre elles et contrôlent la réalisation des travaux. Ils assurent les liaisons internes dans les entreprises et contribuent à leur amélioration.

Ils veillent à la circulation de l'information tant avec le personnel qu'entre la clientèle et l'entreprise.

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
Niveau IV	Echelon 1	260
	Echelon 2	280
	Echelon 3	320
Niveau V	Echelon 1	430
	Echelon 2	500
	Echelon 3	580

CADRES

NIVEAU VI

Les emplois à ce niveau nécessitent que soient remplies les conditions prévues à l'article 1 de l'annexe cadres.

Les fonctions consistent soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines technique, économique, administratif, commercial, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, soit à participer à un poste de direction ou à aider et remplacer à l'occasion le titulaire du poste.

Le cadre de ce niveau s'adapte aux méthodes et à l'organisation de l'entreprise et s'initie à ses techniques.

Il résout les problèmes courants, reçoit des instructions précises et met en application les connaissances acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.

Echelon 1

Sont classés à cet échelon les cadres qui débutent.

Le classement à cet échelon est provisoire, les intéressés étant classés à l'échelon 2 dès que leurs fonctions le justifient et, au plus tard, lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans de travail effectif et périodes assimilées dans l'entreprise.

Echelon 2

Cadres confirmés ayant accompli la période probatoire précisée à l'échelon 1 ou ayant été classés par promotion interne en fonction de leur expérience.

A cet échelon, les fonctions de cadre sont assurées dans les conditions normales d'efficacité, de temps et de moyens pour résoudre les problèmes techniques en utilisant les connaissances acquises.

Echelon 3

A cet échelon, les cadres sont expérimentés et disposent d'une réelle autonomie pour répondre aux objectifs fixés par leur hiérarchie dans des conditions d'efficacité, de temps et de moyens fixées par cette dernière.

NIVEAU VII

Le cadre exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études et/ou assume la direction et la coordination d'un groupe de salariés affectés à la même activité que lui.

En fonction de sa délégation, il prend en charge des problèmes complexes et variés en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail.

Ses activités sont définies par son chef hiérarchique qui, dans les entreprises à structure simple, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Il transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs.

Dans le cadre des objectifs fixés, il prend les mesures nécessaires à leur réalisation.

Il prévoit et assure l'organisation de son travail et de celui du personnel sous ses ordres. Il motive et anime ce personnel.

Il prend en charge la communication pour assurer la plus parfaite entente entre les membres du personnel et les différents services.

Il assure dans les meilleures conditions possibles les relations de l'entreprise avec l'extérieur et a une nécessaire délégation pour la représenter.

NIVEAU VIII

A ce niveau, le cadre participe à l'élaboration des projets et prend en charge tous les projets en cours en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux, d'organisation du travail et de gestion et définit des solutions éventuellement innovantes.

Ses activités exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Ses fonctions mettent en œuvre les connaissances théoriques acquises et une expérience étendue résultant d'une pratique de plusieurs années d'une haute spécialisation.

Il reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs.

Il intègre toutes les évolutions de son activité.

Il représente et engage l'entreprise par une large délégation.

NIVEAU IX

A ce niveau, le cadre participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise.

Ce classement ne peut être justifié que par la valeur technique exigée par la nature ou la spécialisation de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une étroite coordination entre plusieurs services ou activités.

Il implique la direction d'un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et la plus large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.

Les cadres de ce niveau ont à définir les objectifs qu'ils proposent.

Ils ont une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

A ce niveau, sont classés les emplois qui ne répondent plus aux conditions des niveaux VI, VII et VIII mais qui se situent au-delà, du fait de l'importance particulière des activités technique, économique, commerciale, administrative, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, en raison du niveau des connaissances ou de l'expérience requises.

NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT
Niveau VI	Echelon 1	430
	Echelon 2	500
	Echelon 3	580
Niveau VII		760
Niveau VIII		1120
Niveau IX		1470

FICHES EMPLOIS REPERES

Fiche Emploi Repère* : OPERATEUR

Classification (fourchette) : Niveau I coefficient 170 à 185.

Définition de l'emploi-repère (métier) : L'opérateur exécute les travaux qui lui sont confiés.

Emplois rattachés : Opérateur en assainissement, Opérateur en hygiène immobilière, Opérateur en maintenance industrielle, Opérateur en contrôle/diagnostic, Opérateur en maintenance, Opérateur en collecte et transport de déchets, ...

Autres appellations utilisées : Aide opérateur, Opérateur, Opérateur chauffeur, Chauffeur opérateur, Nettoyeur opérateur...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Travaux non complexes/ Restitue son intervention.

Activités principales	
Technique	Prend connaissance et s'assure d'avoir les documents nécessaires pour la réalisation des chantiers
	Prépare le matériel nécessaire à l'exécution des travaux
	Met en place la sécurité du chantier (signalisation/balisage...)
	Réalise les travaux en suivant les instructions de sa hiérarchie
	Entretient, nettoie, et vérifie l'état de fonctionnement du matériel et du véhicule qui lui sont confiés
	Nettoie le chantier et le matériel
	Restitue son intervention
	Alerte de toutes difficultés ou dysfonctionnements constatés
	Est responsable de la qualité de sa prestation
Commercial	Est à l'écoute du client dans le respect des consignes de sa hiérarchie
	Veille à la bonne image de l'entreprise
Communication	Rend compte de la journée de travail
	Rend compte des difficultés et anomalies rencontrées
QHSE	Respecte les consignes QHSE
	S'inscrit dans une démarche de vigilance partagée

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- **Savoir être :** A le sens du service, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement, ...), a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail.
- **Formation :** Suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

*La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.

Fiche Emploi Repère* : TECHNICIEN

Classification (fourchette) : Niveau II 1^{er} échelon coefficient 200 à Niveau II 4^e échelon coefficient 245.

Définition de l'emploi-repère (métier) : Le technicien exécute et est responsable de son chantier ou de son intervention qui peut être complexe. Il applique et fait appliquer les consignes.

Emplois rattachés : Technicien en assainissement, Technicien en hygiène immobilière, Technicien en maintenance industrielle, Technicien en contrôle/diagnostic, Technicien en maintenance, Technicien en collecte et transport de déchets, ...

Autres appellations utilisées : Opérateur, Opérateur chauffeur, Chauffeur opérateur, Chef de bord ...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Tâches diversifiées et modes opératoires connus/Connaissance technique des procédures et exigences relatives à la sécurité/Peut être amené à coordonner les interventions des salariés de même niveau ou d'échelon inférieur/Peut être amené à transmettre son expérience à de nouveaux embauchés/Met en œuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue/Cas particulier d'un CQP porté par la branche **.

Activités principales en plus de celles de l'opérateur	
Technique	Réalise en toute autonomie des prestations complexes
	Réalise avec une polyvalence technique des prestations diversifiées
	S'assure de la bonne mise en place de la sécurité du chantier
	Transmet l'expérience aux nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie
	Connait et applique les procédures techniques et administratives nécessaires à la bonne exécution des tâches
Commercial	Est en mesure d'instaurer une relation client
Communication	Dispose de facultés d'analyse lui permettant de proposer des améliorations pour la bonne réalisation des prestations
QHSE	Applique et fait appliquer les consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- **Savoir être :** Sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des travaux confiés, a le sens du service, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement, ...), a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail.
- **Formation :** Suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

*La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.

**Les titulaires d'un CQP porté par la branche ne peuvent être positionnés à un coefficient inférieur au 215.

Fiche Emploi Repère* : TECHNICIEN EXPERT

Classification (fourchette) : Niveau III 1^{er} échelon coefficient 260 à Niveau III 2^e échelon coefficient 280.

Définition de l'emploi-repère (métier) : Il assure l'exécution complexe du métier. Les connaissances professionnelles sont diversifiées y compris dans les techniques connexes. Transmission de l'expérience, animation et supervision du personnel sous ses ordres. Capacité à tutorer des apprentis et des nouveaux embauchés en alternance.

Emplois rattachés : Technicien expert en assainissement, Technicien expert en hygiène immobilière, Technicien expert en maintenance industrielle, Technicien expert en contrôle/diagnostic, Technicien expert en maintenance, Technicien expert en collecte et transport de déchets, ...

Autres appellations utilisées : Opérateur expert, Opérateur chauffeur expert, Maître opérateur, Chef d'équipe, Chef d'atelier ...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Travaux délicats ou spécifiques du métier/Expérience acquise par la pratique de plusieurs années, parfaite maîtrise/Certaine autonomie et prise d'initiative/Capacité à encadrer des opérateurs et/ou techniciens sur chantier/Connaissance approfondie du métier.

Activités principales en plus de celles de technicien	
Technique	Sait adapter les outils, les méthodes de travail et les moyens techniques et humains aux spécificités du chantier
	Transmet son expérience, animation et supervision du personnel sous ses ordres
	Peut participer à l'évolution des modes opératoires
Commercial	Communication sur le suivi de la réalisation de la prestation
	Participation à l'évaluation et à la valorisation des prestations auprès du client
Communication	Est en capacité de piloter, structurer et formaliser auprès de sa hiérarchie les évolutions (administratif, exploitation, commerce)
QHSE	Apporte son expertise pour faciliter la mise en œuvre des consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- **Savoir être :** Sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des travaux confiés, alerte sa hiérarchie sur les dysfonctionnements qu'il peut être amené à rencontrer, partage son savoir-faire, sait rendre compte à son supérieur hiérarchique, est rigoureux dans la réalisation des chantiers, est assidu et ponctuel, veille à l'image de l'entreprise (tenue de travail propre, comportement, ...), sait garder la confidentialité sur l'ensemble de l'information détenue, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail, a le sens du service.
- **Formation :** Suit les formations nécessaires à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.

*La fiche emploi repère est indicative et concerne ici des salariés dont le statut est ouvrier.

Fiche Emploi Repère* : ASSISTANT ADMINISTRATIF

Classification (fourchette) : Niveau I coefficient 170 à 185.

Définition de l'emploi-repère (métier) : L'assistant administratif assure des tâches administratives élémentaires.

Emplois rattachés : Secrétaire, Chargé de facturation, Agent de planning, Agent administratif...

Autres appellations utilisées : Secrétaire, Agent...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Tâches non complexes/Participation au fonctionnement de l'exploitation.

Tâches potentielles	
Technique	Accueil physique et téléphonique
	Gère les messages électroniques et le courrier
	Etablit des documents relatifs à l'exploitation à l'aide des logiciels dédiés
	Saisie informatique et mise en forme des devis, courriers, rapports...
Commercial	Est à l'écoute du client dans le respect des consignes de sa hiérarchie
	Rapporte à sa hiérarchie les sollicitations des clients
	Veille à la bonne image de l'entreprise
Communication	Est capable de transmettre les informations aux différentes parties prenantes (internes et externes)
	Rend compte des difficultés et anomalies rencontrées
QHSE	S'inscrit dans une démarche de vigilance partagée
	Participe au process d'information sur les consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- **Savoir être** : Est assidu et ponctuel, respecte la confidentialité, est rigoureux et organisé, veille à l'image de l'entreprise, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail et aux sollicitations tant internes qu'externes.
- **Formation** : Suit les formations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

*La fiche emploi repère est indicative et concerne les salariés dont le statut est employé.

Fiche Emploi Repère* :

ASSISTANT D'EXPLOITATION

Classification (fourchette) : Employé Niveau II 1er échelon coefficient 200 à Niveau III 2e échelon coefficient 280.

Définition de l'emploi-repère (métier) : L'assistant d'exploitation accompagne les encadrants d'exploitation dans la gestion des aspects administratifs et réglementaires liés à l'exploitation. Dans ce cadre, l'assistant d'exploitation peut être amené à réaliser les missions suivantes : gérer des demandes entrantes, réaliser le planning d'interventions des techniciens, préparer les ordres de travail des techniciens, assurer le reporting en lien avec la direction opérationnelle et les autres fonctions support...

Emplois rattachés : Assistant d'agence, assistant administratif, dispatcheur, gestionnaire de planning...

Autres appellations utilisées : Assistant, chargé de...

Spécificités de l'emploi-repère (métier) : Tâches diversifiées en fonction de la taille de l'entité d'exploitation/Polyvalence/Participation à l'organisation et au fonctionnement de l'exploitation.

Tâches potentielles en plus de celles d'Assistant Administratif	
Technique	Gère les demandes entrantes internes et externes
	Participe à la planification des interventions
	Récupère les informations post interventions
	Participe au respect des dispositions réglementaires et administratives pour la bonne réalisation des interventions
	Gestion du personnel (saisie des pointages, mise à jour des dossiers du personnel, déclaration des AT/MP, suivi des visites médicales...)
	Assure le suivi des formations et habilitations
Commercial	Est en mesure d'instaurer une relation client
Communication	Capacité d'analyse dans un souci d'amélioration de l'exploitation
QHSE	Applique et fait appliquer les consignes QHSE

Prérequis indispensables pour exercer le métier :

- **Savoir être :** Sait faire preuve d'autonomie et de prise d'initiatives pour la réalisation des missions confiées, a le sens du service, est assidu et ponctuel, respecte la confidentialité, est rigoureux et organisé, veille à l'image de l'entreprise, a un esprit d'équipe et sait s'adapter aux conditions de travail et aux sollicitations tant internes qu'externes.
- **Formation :** Suit les formations nécessaires à la réalisation des tâches qui lui sont confiées.

*La fiche emploi repère est indicative et concerne les salariés dont le statut est employé.

ANNEXE II *

SALAIRES MINIMAUX, PRIMES ET INDEMNITES

(Annexe modifiée par les avenants n°38 du 10 juin 2022, n°40 du 30 août 2022 et n°42 du 8 février 2024 étendu par arrêté du 15 avril 2024).

*Voir l'historique des avenants sur les salaires à la Partie IV

A – Salaires minimaux

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2024 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,498 euros et la Partie Fixe à 1 022,114 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit

OUVRIERS ET EMPLOYES

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 786 ,77
	2 ^{ème} échelon	185	1 854,24
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 921,71
	2 ^{ème} échelon	210	1 966,69
	3 ^{ème} échelon	225	2 034,16
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 191,59
	2 ^{ème} échelon	280	2 281,55

AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	2 191,59
	2 ^{ème} échelon	280	2 281,55
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 956,25
	2 ^{ème} échelon	580	3 630,95
Niveau V		760	4 440,59

CADRES

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	35 475
	2 ^{ème} échelon	580	43 571,40
Niveau V		760	53 287,08
Niveau VI		1120	72 718,49
Niveau VII		1470	91 610,09

C – Indemnités d'astreinte

Les montants des indemnités d'astreinte prévues à l'article 5-7 § B des clauses générales sont les suivants :

- pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi dimanche) : 79,76 €
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 145,11 €

Cette dernière valeur sera majorée de 19,32 euros bruts si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

D – Indemnités de repas

Les montants des indemnités prévues à l'annexe III article 4 sont les suivants :

- A – Indemnité de repas : 10,10 €/jour
- B – Panier de nuit : 7,30 €/nuit

E – Indemnisation des mandataires syndicaux

A compter du 1er avril 2024, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5-4°, sont fixées comme suit:

- lorsque la réunion paritaire est précédée la veille d'une réunion préparatoire syndicale : 160€
- lorsqu'elle n'est pas précédée d'une réunion préparatoire la veille : 32 €

ANNEXE III

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX OUVRIERS ET AUX EMPLOYES

Article 1 Remplacement provisoire

Le remplacement provisoire d'un salarié à un emploi d'un échelon supérieur s'effectue sans conséquence particulière tant qu'il n'excède pas 2 semaines dans l'année.

Au-delà, le remplaçant bénéficie, en sus de son salaire habituel, d'une indemnité égale à la différence entre le salaire minimal de l'échelon du salarié remplacé et celui du remplaçant.

Cette solution de remplacement ne doit pas se prolonger au-delà de quatre mois consécutifs, sauf s'il s'agit d'un remplacement pour maladie, accident du travail ou congés formation, sans que le délai total puisse excéder 1 an.

Au terme de ce délai, le salarié en cause doit être classé en fonction de l'emploi qu'il occupe pleinement.

Article 2 Rémunération pour travail du dimanche ou jour férié

A- Travail habituel

Lorsqu'un salarié travaille le dimanche de façon habituelle, il doit bénéficier de son repos hebdomadaire un autre jour de la semaine.

Les heures effectuées le dimanche sont majorées de 15% sur la base des heures normales.

B - Travail exceptionnel

Lorsqu'en raison des exigences du métier ou d'événements exceptionnels le salarié est amené à travailler un dimanche, les heures ainsi travaillées seront :

- pour tout travail exceptionnel du dimanche, majorées de 100% sur la base des heures

normales ou, remplacées par un repos d'une durée comprenant la majoration ci-dessus.

- pour tout travail effectué au cours d'un jour férié chômé dans l'entreprise, les heures effectuées sont payées, en plus de la rémunération normale au titre de la mensualisation, au tarif des heures normales majoré de 15 % ou, remplacées par un repos d'une durée comprenant la majoration ci-dessus.

Article 3 Rémunération pour travail de nuit

(Article modifié par l'avenant n°1 du 7 janvier 2004 étendu par arrêté du 26 octobre 2004).

A - Horaire habituel

Lorsque le travail de nuit est habituel ou régulier, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 15 % sur la base des heures normales.

B - Travail exceptionnel

Lorsque les circonstances exigent que le travail se poursuive de façon exceptionnelle, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures sont majorées de 50% sur la base des heures normales.

Article 4 : Indemnités de repas

(Article modifié par l'avenant n°25 du 23 mai 2012 étendu par arrêté du 26 avril 2013).

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle réalisent des travaux sur des chantiers en dehors de leur entreprise en des lieux variant constamment.

Les circonstances et usages de la profession impliquent donc que les ouvriers, qui ne peuvent regagner leur entreprise ou leur

résidence, sont obligés de prendre leur repas à l'extérieur, y compris au restaurant.

A. Afin de compenser les dépenses supplémentaires inhérentes à cette situation, une indemnité de repas est versée aux ouvriers qui, en raison de leur éloignement, ne peuvent, pour déjeuner, regagner leur entreprise ou leur résidence.»

B. Panier de nuit

En cas de travail de nuit, entre 21 heures et 5 heures, d'une durée continue d'au moins 3 heures, il est dû une indemnité dite de panier de nuit.

C. Montants

Les indemnités ci-dessus sont fixées par jour et ont un caractère forfaitaire. Leurs montants sont établis chaque année par accord paritaire, pour l'année civile. Ils figurent à l'annexe II C de la présente convention.

ANNEXE IV

DISPOSITIONS PARTICULIERES AUX CADRES

Article 1 : Champ d'application. Définition

(Article modifié par l'accord du 10 juillet 2023 étendu par arrêté du 8 décembre 2023).

La présente annexe fixe les conditions particulières applicables aux cadres travaillant dans les établissements visés à l'article 1 des clauses générales de la présente convention.

Ces clauses générales leur sont applicables dans toutes les dispositions auxquelles ne se substituent pas des dispositions plus favorables de la présente annexe.

Sont classés cadres les collaborateurs répondant à la fois aux conditions suivantes :

- Posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant :
 - soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur,
 - soit d'une expérience professionnelle équivalente
- Occuper dans l'établissement :
 - soit un emploi comportant des pouvoirs de décision ou de commandement
 - soit, dans le cas où ils n'exercent pas de fonction de commandement, un emploi où ils mettent effectivement en œuvre les connaissances qu'ils ont acquises.

Ne sont pas visés par la présente annexe les VRP comme indiqué aux clauses générales, les agents de maîtrise et assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, ses annexes et avenants.

Article 2 : Période d'essai

(Article modifié par l'avenant n°17 du 13 mars 2009 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les conditions et les modalités de la période d'essai sont indiquées à l'article 4.5 des clauses générales.

Seule la durée en est modifiée. Elle est de 4 mois pour les cadres et pourra être renouvelée, après accord exprès entre les parties, sans pouvoir dépasser 7 mois.

Pendant la période d'essai, les parties peuvent se séparer à tout moment. Elles doivent cependant respecter un délai de prévenance tel que prévu par le Code du travail. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, si ce délai de prévenance était amené à prendre fin après la date d'expiration de la période d'essai, le contrat de travail sera rompu au plus tard à la date normale de fin de la période d'essai. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié une somme égale aux salaires qu'il aurait perçus au titre du délai de prévenance non exécuté.

Article 3 : Garantie d'emploi en cas de maladie

Par exception à l'article 4.6 des clauses générales, la garantie d'emploi des cadres ayant au moins 3 ans d'ancienneté est fixée à 12 mois.

Article 4 : Durée du travail

Les dispositions légales et réglementaires sur la durée du travail doivent s'appliquer aux cadres, compte tenu des caractéristiques de leurs fonctions.

Les solutions en vigueur dans les entreprises de la profession étant très variées soit en raison des accords internes, soit du fait de l'effectif, il n'apparaît pas possible d'élaborer présentement un texte conventionnel sur la durée du travail des cadres.

Les parties conviennent d'entreprendre des négociations dès la fin des mesures transitoires actuellement en vigueur concernant les quantums d'heures supplémentaires en fonction des effectifs, afin que les cadres de la profession bénéficient, à défaut d'accords d'entreprises, en ce qui concerne la durée du travail, de solutions conventionnelles minimales.

Article 5 : Indemnités de licenciement

Les modalités d'attribution et de calcul sont celles figurant à l'article 4.8 des clauses générales.

L'indemnité est donc fixée à raison de 2/10^{ème} de mois par année d'ancienneté, mais elle est majorée de 3/10^{ème} de mois par année d'ancienneté au-delà de 3 ans.

(A titre d'exemple, l'indemnité ci-dessus est de quatre vingt onze dixièmes de mois après 20 ans d'ancienneté).

Article 6 : Prévoyance

6.1 Les modalités d'indemnisation en cas de maladie, prévues à l'article 9.2 des Clauses Générales s'appliquent dans les conditions prévues, sous réserve des différences suivantes.

6.2 Clauses particulières

6.2.1 Garanties

1. Incapacité de travail

Versement en cas d'arrêt de travail pris en charge par la Sécurité Sociale d'une indemnité journalière égale à la 365^{ème} partie de 80% du salaire annuel brut des douze mois précédant l'arrêt de travail, déduction faite de l'indemnité journalière brute versée par la Sécurité Sociale.

Cette indemnité est versée en relais du maintien de salaire assuré par l'employeur en application des dispositions conventionnelles précitées, et, au maximum, jusqu'au

- 1 095^{ème} jour de maladie continue

- ou soixante cinquième anniversaire du salarié.

Le service de l'indemnité journalière est supprimé en cas de reprise d'activité, de mise en invalidité par la Sécurité Sociale ou de décès du bénéficiaire.

2. Invalidité

En cas de classement en invalidité, le salarié percevra, selon la catégorie d'invalidité, une rente déduction faite de la rente versée par la Sécurité Sociale, d'un montant égal à :

- 1^{ère} catégorie : 48 % du salaire annuel brut.

- 2^{ème} et 3^{ème} catégories : 80 % du dit salaire.

Le versement de la rente est interrompu par le décès du salarié ou la mise en retraite pour inaptitude au 60^{ème} anniversaire.

3. Décès

A. Capitaux-Décès

- Célibataire, veuf, divorcé sans personne à charge..... 200%

- Marié..... 300%

- Majoration par enfant à charge.....50%

Le capital est doublé en cas d'accident et versé par anticipation en cas d'invalidité absolue et définitive de 3^{ème} catégorie.

Un capital supplémentaire égal à celui versé au décès du salarié est versé en cas de décès postérieur ou simultané du conjoint survivant, aux enfants encore à charge du conjoint survivant au jour du décès.

De son vivant, le salarié peut opter pour le versement, en cas de décès, du capital tel que défini ci-dessus ou opter pour un capital minoré égal à 200% d'une année de salaire accompagné du versement d'une rente d'éducation à chaque enfant. Cette rente dont le montant est fixé à 10% du salaire annuel brut du salarié décédé, est versé jusqu'à ce que l'enfant atteigne l'âge de 21 ans ou de 25 ans s'il poursuit ses études.

Cette rente est viagère si l'enfant est atteint d'un handicap dont la survenance est antérieure à son 20^{ème} anniversaire et qui l'empêche de se procurer gains ou rémunérations.

B. Rente au conjoint survivant

Versement en cas de décès du salarié ou d'invalidité absolue et définitive de 3^{ème} catégorie, au conjoint survivant d'une rente destinée à compléter les droits acquis au titre du régime de retraite complémentaire.

a) Cette rente est égale à 60% des points acquis par le salarié cadre, entre son début d'activité et son décès, multiplié par la valeur du point de retraite en vigueur au jour du décès.

Elle est versée dès lors que le conjoint survivant ne réunit pas immédiatement les conditions pour bénéficier de la pension de réversion. Elle est interrompue au jour où ces conditions sont réunies.

b) Une rente viagère est immédiatement accordée au conjoint survivant au jour du décès du salarié ou de son invalidité absolue en 3^{ème} catégorie.

Elle est égale à 60% des points que le salarié aurait acquis entre le jour de son décès et son soixante-cinquième anniversaire, multiplié par la valeur du point de retraite en vigueur au jour du décès.

c) Dans tous les cas, le taux contractuel «tranche A et B» est égal au taux contractuel ARCCO (pour mémoire, 6% au 01-01-2002)

6.2.2 Financement du régime

L'ensemble du régime est financé :

- par une cotisation assise sur la tranche A du salaire des cadres.

Cette cotisation est partagée entre :

- l'employeur dans la limite du montant fixé par la convention collective des cadres du 14 mars 1947,

- et le salarié qui prend en charge l'excédent ; par définition, cet excédent est affecté au financement des prestations d'incapacité de travail

- et par une cotisation assise sur la tranche B des salaires des cadres et partagée pour moitié entre l'employeur et le salarié, étant entendu que par définition, la cotisation relative au risque « incapacité de travail » est à la charge exclusive du salarié.

Article 7 : Préavis en cas de rupture du contrat de travail

(Article introduit par l'avenant n°13 du 26 février 2008 étendu par arrêté du 7 juillet 2008)

(Article modifié par l'avenant n°17 du 13 mars 2009 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Par exception à l'article 4.7.1 des clauses générales, la durée de préavis applicable aux cadres après la période d'essai en cas de démission, est la suivante :

Après un an d'ancienneté, la durée du préavis est de 2 mois.

Le préavis est supprimé en cas de faute grave ou lourde.

Article 8 : Contrat à durée déterminée à objet défini

(Article introduit par l'avenant n°18 du 16 octobre 2009 étendu par arrêté du 1^{er} décembre 2010 modifié par l'accord du 10 juillet 2023 étendu par arrêté du 8 décembre 2023)

Dans les entreprises visées aux articles 1.1 et 1.2 de la convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle, il peut être conclu, conformément aux dispositions légales, des contrats intitulés « contrat à durée déterminée à objet défini ».

Le contrat à durée déterminée à objet défini ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Est autorisée à conclure des contrats à durée déterminée à objet défini toute entreprise visée au présent article, dont l'activité conduit à recruter pour les raisons et projets suivants :

- Démarrage ou développement d'une nouvelle activité sur une zone spécifique en France ou à l'étranger ;
- Chantiers de démantèlement ou de réhabilitation de sites industriels ;
- Gestion transitoire de contrats de maintenance industrielle.

Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau VI de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes.

Ces contrats seront conclus pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois.

L'employeur veillera à compléter la formation du titulaire du contrat nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le salarié titulaire du contrat à durée déterminée pour objet défini bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise. Les parties signataires rappellent que l'intéressé bénéficie d'un droit individuel à la formation conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

Au cours de ce contrat, au moins un bilan est réalisé avec le titulaire du CDD à objet défini. Ce bilan permet de faire le point sur l'exécution des travaux confiés et des éventuels besoins de formations nécessaires à la bonne réalisation du contrat. Il a

également pour objet de maintenir l'employabilité du salarié concerné et d'assister ce dernier dans une démarche de reclassement, voire de validation des acquis de l'expérience. Cet entretien pourra notamment intervenir au moment du délai de prévenance afin de mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

Pendant la durée de son contrat à durée déterminée à objet défini, le salarié bénéficie d'une priorité d'embauche dans l'entreprise en CDI sur tout poste correspondant à sa qualification et à ses compétences. En conséquence, ledit salarié peut avoir accès aux postes à pourvoir au sein de l'entreprise.

Une fois par an, l'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sur le nombre de contrats à objet défini conclus dans l'entreprise, les motifs de recours à ce type de contrat ainsi que, le cas échéant, sur les projets envisagés de nouveaux contrats de même type.

Ce contrat pourra être rompu conformément aux dispositions légales.

A l'issue du contrat, l'employeur devra verser une indemnité prévue par les dispositions légales. De plus, dans un délai de trois mois suivant la fin du CDD à objet défini, ledit salarié bénéficie d'une priorité de réembauchage dans l'entreprise. Afin de pouvoir exercer ce droit, il peut se faire communiquer par l'entreprise la liste des postes à pourvoir correspondant à sa qualification et à ses compétences.