## **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).

La présente classification des emplois concerne l'ensemble des catégories de personnel, ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Elle 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 niveaux de cette échelle hiérarchique unique sont égaux pour des catégories différentes, ce qui constitue des « passerelles » d'une catégorie à l'autre, facilitant ainsi les promotions internes.

Le « tableau des niveaux par catégories » illustre parfaitement cette possibilité de carrière dans la profession.

L'échelle hiérarchique unique comporte au total 7 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons.

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.

Pour les seuls emplois actuellement classés à des échelons ou des niveaux qui n'existeraient plus dans la présente classification, la date d'application est reportée au premier jour du semestre suivant la signature de la présente convention afin 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.

#### **TABLEAU DES NIVEAUX PAR CATEGORIES**

	OUVRIERS	EMPLOYES	AGENTS DE MAITRISE	TECHNICIENS	CADRES
NIVEAU I	х	х			
NIVEAU II	х	х			
NIVEAU III	х	х	х	Х	
NIVEAU IV			х	Х	Х
NIVEAU V			х	Х	х
NIVEAU VI					х
NIVEAU VII					Х

#### **OUVRIERS ET EMPLOYES**

#### **NIVEAU I**

Les tâches sont répétitives ou analogues. Les connaissances élémentaires de l'emploi et des règles de sécurité sont requises.

Des consignes simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés rendent compte oralement des travaux accomplis.

#### Echelon 1

Les travaux sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des consignes données et sous réserve d'un contrôle fréquent, certaines initiatives élémentaires peuvent être prises.

Les salariés ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

#### **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 ainsi que des exigences relatives à la sécurité.

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 oralement ou par écrit et transmettent l'information.

#### **Echelon 1**

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

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

#### **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.

#### **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.

#### **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. Ils adaptent les modes opératoires et les procédures techniques et administratives. Ils conçoivent leurs plans d'exécution.

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 exécutent 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 sont appelés à transmettre leur expérience, à animer et commander le personnel sous leurs ordres et à mettre en valeur leur capacité d'animation.

Ils assurent le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, 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.

#### **TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE**

#### **NIVEAU III**

Les techniciens et agents de maîtrise ont, à ce niveau, une connaissance parfaite des techniques de base de la profession et des exigences de la sécurité.

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 techniciens et agents de maîtrise animent et/ou dirigent 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 de niveau V ou VI ou d'un cadre.

#### Echelon 2

Les techniciens et 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 animent et dirigent 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.

#### **NIVEAU IV**

En plus des connaissances techniques du niveau IV, les techniciens et 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 ont donc à animer et commander le personnel affecté à leur activité.

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

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

#### Echelon 1

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

#### **Echelon 2**

A cet échelon, l'agent de maîtrise dirige et coordonne les travaux de plusieurs groupes ou équipes ayant des activités différentes.

#### **NIVEAU V**

En plus des connaissances des niveaux précédents, les techniciens et 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 commandent 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 l'entreprise et contribuent à leur amélioration.

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

#### **CADRES**

#### **NIVEAU IV**

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

commandement 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 et ingénieurs 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 dans l'entreprise.

#### Echelon 2

Cadres et ingénieurs 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 ou d'ingénieur sont assurées dans les conditions normales d'efficacité, de temps et de moyens pour résoudre les problèmes techniques en utilisant les connaissances acquises.

#### **NIVEAU V**

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 VI**

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 VII**

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 le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou 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 et VII, 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.

## ANNEXE II \* SALAIRES MINIMAUX, PRIMES ET INDEMNITES

(Annexe modifiée par l'avenant n°37 du 18 janvier 2022 étendu par arrêté du 23 mai 2022, par l'avenant n°38 du 10 juin 2022 et par l'avenant n°40 du 30 août 2022).

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

#### A - Salaires minimaux

Les parties signataires décident de conserver, à compter du 1er septembre 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la Valeur du Point à 4,171 euros et la Partie Fixe à 947,736 euros. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67h) à la valeur fixe de 1 678,95 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit

#### **OUVRIERS ET EMPLOYES**

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I	1 <sup>er</sup> échelon	170	1 678,95
	2 <sup>ème</sup> échelon	185	1 719,37
Niveau II	1 <sup>er</sup> échelon	200	1 781,94
	2 <sup>ème</sup> échelon	210	1 823,65
	3 <sup>ème</sup> échelon	225	1 886,22
Niveau III	1 <sup>er</sup> échelon	260	2 032,20
	2 <sup>ème</sup> échelon	280	2 115,62

#### **AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS**

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 <sup>er</sup> échelon	260	2 032,20
	2 <sup>ème</sup> échelon	280	2 115,62
Niveau IV	1 <sup>er</sup> échelon	430	2 741,27
	2 <sup>ème</sup> échelon	580	3 366,93
Niveau V		760	4 117,71

#### **CADRES**

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 <sup>er</sup> échelon	430	32 895,29
	2 <sup>ème</sup> échelon	580	40 403,13
Niveau V		760	49 412,54
Niveau VI		1120	67 431,35
Niveau VII		1470	84 949,63

#### 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): 75,96 €
- pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 138,20 €

Cette dernière valeur sera majorée de 18,40 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 : 9,50 €/jour

B – Panier de nuit : 6,80 €/nuit

#### E - Indemnisation des mandataires syndicaux

(Annexe modifiée par l'avenant n°39 du 22 juin 2022).

A compter du 1er Août 2022, 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 :
   150€
- lorsqu'elle n'est pas précédée d'une réunion préparatoire la veille : 30 €

# 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 cidessus.

#### 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 dépenses les supplémentaires inhérentes à cette situation, une indemnité de repas est versée aux ouvriers qui, en raison de leur éloignement, ne peuvent, pour déjeuner, leur regagner 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

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 ur 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, ni les techniciens, 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 causes 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 2/10ème de mois par année d'ancienneté, mais elle est majorée de 3/10ème 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 365ème 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 095ème 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 :

- 1ère catégorie : 48 % du salaire annuel brut.
- 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> anniversaire.

#### 3. Décès

#### A. Capitaux-Décès

- 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 3ème 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  $20^{\text{ème}}$  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 3ème 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 3ème 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 1er décembre 2010)

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 V 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 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 de l'entreprise. Les formation parties signataires rappellent aue 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 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 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 ses compétences. à