

**Convention collective nationale des activités du déchet du 11 mai 2000.  
Etendue par arrêté du 5 juillet 2001 JORF 17 juillet 2001.**

En vigueur étendu

La présente convention collective annule et remplace les dispositions de la convention collective nationale des activités du déchet signée le 25 mars 1957, ainsi que l'ensemble de ses avenants modificatifs et de ses annexes.

# TITRE Ier : Dispositions générales

## Article 1-1

### Champ d'application.

En vigueur étendu

La présente convention est rédigée conformément aux articles L. 131-1 et suivants du code du travail. Elle règle sur le territoire métropolitain, la Corse et la Réunion les rapports et conditions de travail entre employeurs et salariés dans les entreprises exerçant une ou plusieurs des " activités du déchet et de la propreté urbaine " ainsi définies : a) Tous types de collecte, d'enlèvement et d'acheminement de déchets de toute nature (1) (déchets ménagers et assimilés, déchets industriels banals ou spéciaux, déchets des activités de soins, déchets ménagers spéciaux, boues ...) ; b) Toutes opérations de tri, de regroupement des déchets visés ci-dessus (exploitation de déchetteries, d'unités de tri en vue de valorisation, de transferts, de centres de regroupement ..) ; c) Toutes opérations pratiquées sur les déchets visés ci-dessus en vue de leur valorisation, de leur traitement ou de leur élimination (exploitation d'unités de broyage, de compostage, de traitement biologique, d'incinération, de stabilisation, de décharge, de stockage...) ; d) Tous services de nettoyage de voirie, d'infrastructures urbaines, de places, d'espaces verts, de sites naturels, de curage des fossés et des égouts (1) (par aspiration, balayage, lavage, salage, sablage et déneigement ...). Ces activités sont référencées entre autres dans la nomenclature d'activités française (NAF), et pour l'essentiel dans les classes 90.0 A, 90.0 B et 90.0 C. Sont exclues notamment les classes 37.1.Z et 37.2.Z. Attendu que les activités de traitement et d'élimination des déchets industriels spéciaux référencées à la classe 90.0 C, visée par le présent article, le sont aussi, pour partie, dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries chimiques, les entreprises exerçant ces activités à titre principal et qui appliquent, à la date de signature du présent accord, ladite convention peuvent continuer à l'appliquer. Les entreprises exerçant à titre principal ces activités qui se créent ou développent ces dites activités après la date de signature du présent accord, devront choisir, après information du comité d'entreprise ou à défaut, des délégués du personnel, d'appliquer soit la convention collective nationale des industries chimiques, soit la présente convention. Ce choix s'effectuera par voie d'accord collectif ou, à défaut, après avis des représentants du personnel. Toutefois, lorsque ces entreprises appartiennent ou viennent à appartenir majoritairement à une ou plusieurs autres entreprises dont l'activité entre dans le champ d'application de la présente convention, celle-ci sera alors obligatoirement applicable. En ce qui concerne les activités d'incinération, les dispositions de l'accord du 4 novembre 1985 convenues entre le syndicat national des activités du déchet (anciennement dénommé TACAP) et la fédération nationale de la gestion des équipements, de l'énergie et de l'environnement (anciennement dénommée SNEC) s'appliquent. Les entreprises mixtes, c'est-à-dire celles exerçant des activités multiples, sont elles aussi assujetties aux dispositions de la présente convention lorsque, par leur activité principale, elles relèvent en tout ou partie des activités énumérées ci-dessus. Les parties signataires s'engagent à développer leurs efforts afin que la présente convention s'applique également au personnel exerçant les activités considérées dans les entreprises ou établissements qui, du fait de leur activité principale, ne relèvent pas de la présente convention. (1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## Article 1-2

## **Durée, dénonciation.**

En vigueur étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée à tout moment par l'une des parties signataires, avec un préavis de 3 mois. A peine de nullité, la dénonciation sera notifiée à chacune des autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception et donnera lieu à dépôt conformément à la législation en vigueur.

## **Article 1-3**

### **Commission paritaire nationale.**

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives entrant dans le champ d'application de la présente convention.

La commission paritaire se réunit dans les conditions prévues par la loi et autant de fois que nécessaire. La date et l'ordre du jour de la réunion sont fixés d'un commun accord entre les parties.

A l'initiative de la commission paritaire, des groupes de travail paritaires peuvent être créés pour l'examen de problèmes particuliers. Ces groupes de travail ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

La commission paritaire peut s'ériger en commission paritaire d'interprétation et de conciliation afin d'examiner des réclamations collectives découlant de l'application ou de l'interprétation d'une ou plusieurs dispositions de la présente convention. Cette commission est alors présidée par un représentant du ministère des transports.

Lorsqu'une ou plusieurs des parties liées par la présente convention désire soumettre une question à la commission nationale d'interprétation et de conciliation, elle en avise le représentant du ministère des transports par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission nationale d'interprétation et de conciliation doit se réunir dans le délai de 1 mois à compter de la date de saisine.

Elle a seule qualité pour préciser le sens et la portée des dispositions concernées.

## **Article 1-4**

### **Révision.**

En vigueur étendu

Une demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention peut être formulée, à tout moment, par l'une ou plusieurs des parties signataires.

Cette demande doit être notifiée à l'ensemble des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée obligatoirement de l'exposé des motifs justifiant la révision ou la suppression des articles concernés.

Les parties signataires de la convention doivent entrer en négociation dans les 3 mois qui suivent la demande de révision.

L'accord sera négocié et conclu en commission paritaire nationale.

## **Article 1-5**

### **Convention collective antérieure.**

En vigueur étendu

A la date fixée pour son application, la présente convention se substituera purement et simplement à la présente.

Cependant, la mise en application de la convention ne peut être la cause de restrictions d'avantages individuels acquis, pour le personnel en activité à la date d'application de la présente convention.

## **Article 1-6**

### **Date d'application.**

En vigueur étendu

La présente convention collective prendra effet à compter du lendemain de la date de parution de l'arrêté d'extension la concernant, à l'exception des dispositions particulières prévues aux différents titres.

## **Article 1-7**

### **Publicité.**

En vigueur étendu

La présente convention fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension, dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

## **TITRE II : Conditions de travail**

### **II-1 - Engagement et exécution du contrat de travail**

#### **Article 2-1**

##### **Recrutement.**

En vigueur étendu

Le personnel est recruté parmi les candidats possédant les aptitudes requises ainsi que les références nécessaires à l'exercice des fonctions qu'il est appelé à remplir.

L'employeur doit respecter des procédures de recrutement conformes aux dispositions légales en vigueur.

Pour les emplois qui le justifient, un essai technique, d'une durée maximale d'une journée, pourra être exigé avant l'embauche.

Conformément aux dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité définies au titre VI de la présente convention, l'employeur doit s'assurer de l'adéquation " homme-poste ".

Il veillera à maintenir cette adéquation en permanence en ayant recours, notamment, aux actions de formation professionnelle visées au titre IV de la présente convention.

#### **Article 2-2**

##### **Visites médicales obligatoires.**

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'organiser les différentes visites médicales obligatoires prévues par la législation et la réglementation en vigueur, auxquelles tous les salariés doivent se soumettre.

Pour les emplois à forte pénibilité, la visite médicale d'embauche aura lieu, autant que possible,

avant la mise au travail.

Dès lors qu'ils justifient de plus de 6 mois de présence au sein de l'entreprise, les conducteurs de poids lourds, ainsi que tous les salariés appelés à conduire un véhicule poids lourd dans le cadre de leurs fonctions, seront remboursés du coût des visites médicales réglementaires et des examens complémentaires prescrits qui leur sont imposés dans le cadre de ces visites.

Le temps et les frais de transport nécessités par les visites médicales obligatoires et réglementaires sont pris en charge par l'employeur.

## **Article 2-3 Engagement.**

En vigueur étendu

Tout engagement sera confirmé par écrit à l'intéressé au plus tard dans un délai de 1 mois suivant le début de l'activité, au moyen d'une lettre d'engagement ou d'un contrat de travail comportant notamment les indications suivantes :

- l'identité des parties ;
- le siège de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel l'emploi est exercé ;
- l'emploi ;
- le coefficient hiérarchique dans la classification ;
- le montant et la périodicité de la rémunération ;
- la date de début de la relation contractuelle ;
- la durée des congés payés et du délai-congé ;
- la durée du travail ;
- la référence à la présente convention.

## **Article 2-4 Période d'essai.**

En vigueur étendu

Tout engagement ne deviendra définitif qu'à l'issue d'une période d'essai dont la durée, mentionnée dans la lettre d'engagement ou dans le contrat de travail, est définie ci-dessous :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- 1 mois.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin, sans préavis ni indemnité, au contrat de travail ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

- 2 mois.

Pendant la période d'essai, chacune des parties peut mettre fin, sans préavis ni indemnité, au contrat de travail ;

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) :

- 3 mois, pouvant être renouvelée une fois pour une durée équivalente.

Pendant le premier mois, chacune des parties peut mettre fin, sans préavis ni indemnité, au contrat de travail. Pendant les mois suivants, un préavis réciproque de 2 semaines devra être observé.

## **Article 2-5**

### **Egalité de traitement entre les hommes et les femmes.**

En vigueur étendu

L'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité

de rémunération entre les hommes et les femmes.

Le principe de non-discrimination interdit toutes différences de traitement entre les personnes, notamment en matière d'évolution professionnelle, lorsqu'elles sont fondées directement ou indirectement sur des considérations liées au sexe. Toutefois, ce principe ne fait pas obstacle à l'application des dispositions légales relatives à la protection de la grossesse et de la maternité.

## **Article 2-6**

### **Egalité de traitement entre nationalités.**

En vigueur étendu

Les employeurs pratiqueront obligatoirement l'égalité de traitement entre les salariés, quelle que soit leur nationalité, pour un travail de valeur égale.

Aucune discrimination ne pourra être faite entre salariés, quelle que soit leur nationalité, en ce qui concerne notamment l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, ainsi qu'aux conditions de travail et d'emploi.

## **Article 2-7**

### **Emploi des handicapés.**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, l'emploi et le reclassement des travailleurs handicapés constituent un des objectifs de la politique de l'emploi dans la branche d'activité.

Les employeurs s'efforceront d'aménager et de faciliter l'accès des lieux de travail afin de permettre l'embauche de salariés handicapés à des postes susceptibles d'être compatibles avec leur handicap.

## **Article 2-8**

### **Contrat de travail à durée déterminée.**

En vigueur étendu

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

Lorsqu'un salarié est recruté en contrat à durée déterminée pour faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, la durée dudit contrat ne peut excéder 12 mois, renouvellement inclus.

Dans les autres cas de recours au contrat à durée déterminée, le contrat est régi par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

## Article 2-9

### Emploi à temps partiel.

En vigueur étendu

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet. Article 2.9.1 (1) Heures complémentaires Compte tenu des contraintes liées aux activités de la branche, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié peut excéder 10 % de la durée du travail prévue au contrat, mais ne peut dépasser 1/3 de cette durée. En cas de dépassement des 10 %, les modalités pratiques sont définies par accord d'entreprise. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail. Article 2.9.2 (2) Modalités de passage à temps partiel Tout salarié souhaitant occuper un emploi à temps partiel doit en formuler la demande par écrit à son employeur. Celui-ci dispose d'un délai de 2 mois pour fournir une réponse au salarié. Lorsque plusieurs salariés demandent simultanément à occuper un même emploi, l'employeur désigne le salarié qui occupera l'emploi en se fondant sur des critères objectifs. Ces critères prennent notamment en compte l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise, les charges de famille et en particulier celles de parents isolés, la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment les personnes handicapées et les salariés âgés, et les qualités professionnelles appréciées par catégorie. Lorsqu'en application de l'article L. 212-4-5, 1er alinéa, du code du travail, des salariés demandent la mise en place d'horaires à temps partiel, l'entreprise pourra différer ou refuser cette transformation dans les cas suivants : - lorsque cette réorganisation entraîne une création d'emplois supérieure à celle résultant de la réduction à temps partiel des salariés concernés ; - lorsque la réorganisation visée ci-dessus aggrave les conditions de travail des autres salariés restant à temps plein appartenant à l'équipe. (1) Article exclu de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions du 3° du troisième alinéa de l'article L. 212-4-9 du code du travail, qui prévoit que tout refus d'une demande de travail à temps partiel doit être motivé par des raisons objectives (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## Article 2-10

## **Affectation temporaire.**

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est affecté temporairement à un emploi différent de son emploi habituel, il y a lieu d'appliquer les dispositions suivantes :

- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti inférieur à celui de l'emploi habituel, le salarié continue à percevoir son ancien salaire ;
  
- si l'emploi temporaire comporte un salaire garanti supérieur à celui de l'emploi habituel, le salarié reçoit, pendant la durée de son affectation temporaire, une indemnité différentielle s'ajoutant à son salaire normal et lui garantissant au moins le salaire garanti correspondant à son emploi temporaire et à son ancienneté dans l'entreprise.

L'affectation temporaire ne peut durer plus de 4 mois ; elle peut toutefois être portée à 6 mois, et même au-delà, en cas de remplacement d'un salarié absent pour cause de longue maladie, d'accident du travail ou à l'occasion de l'attribution de congés divers.

A l'expiration de ces périodes d'affectation temporaire, le remplaçant reprend son ancien emploi.

## **Article 2-11**

### **Les astreintes.**

En vigueur étendu

#### Article 2.11.1

##### Définition

L'astreinte consiste pour le salarié à pouvoir être contacté à tout moment pendant la période d'astreinte, tout en restant libre de vaquer à ses occupations personnelles, mais en veillant à pouvoir se rendre rapidement sur les lieux où sa présence est nécessaire pour toutes interventions d'urgences (1).

Certaines activités se concrétisent par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment les unités de traitement des ordures ménagères avec ou sans récupération d'énergie s'il s'agit d'une usine d'incinération. En conséquence, il est expressément prévu la possibilité de recourir à la mise en place d'astreintes pour les salariés appelés à assurer l'entretien, la

maintenance, la sécurité ou la continuité du service.

Sont exclues, sauf accord d'entreprise, les activités de collecte de déchets ménagers, de collecte de déchets industriels banals ou commerciaux, les ateliers afférents à ces activités, les activités de nettoyage, les déchetteries, ainsi que les activités de l'assainissement visées dans le champ d'application de la présente convention.

#### Article 2.11.2

##### Modalités

La participation d'un salarié aux modalités d'astreinte devra être indiquée dans le contrat de travail, ou par avenant, qui précisera :

a) (2) Limitation des durées et périodes d'astreintes.

L'astreinte est limitée à 7 jours, consécutifs ou non, par période de 4 semaines.

Il peut être dérogé à cette périodicité lorsque les besoins du service l'exigent et après consultation et avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

Chaque salarié devra bénéficier d'au moins 24 heures de repos, sans travail et sans astreinte, par période de 8 jours consécutifs et d'au moins 2 dimanches libres sur 4, sauf accord d'entreprise plus favorable ;

b) Rémunération du temps d'intervention.

Seul le temps passé en intervention est considéré comme du temps de travail effectif. Les heures d'intervention, y compris les trajets aller et retour, sont rémunérées comme des heures normales de travail, et ouvrent droit, s'il y a lieu, au paiement d'heures supplémentaires, aux repos compensateurs et aux majorations prévues par la présente convention concernant les jours fériés, le travail de nuit et du dimanche ;

c) (3) Moyens de transport et de communication - temps de trajet.

Les moyens de transport seront définis par l'entreprise avec pour objectif de faciliter les déplacements du salarié ; les remboursements des frais correspondants s'effectuant selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

L'employeur veillera à utiliser des moyens de communication permettant d'offrir au salarié le plus d'autonomie possible.

Les temps de trajet seront définis sur une base forfaitaire moyenne adaptée à la réalité de chaque cas particulier ;

d) Indemnisation de l'astreinte.

L'indemnité est fixée à 5 % de la valeur mensuelle du point par heure d'astreinte.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4 bis du code du travail, qui précise la situation géographique du salarié en période d'astreinte (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 221-2 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er). (3) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail qui définit le temps de travail effectif (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## **Article 2-12**

### **Contingent d'heures supplémentaires.**

En vigueur étendu

En raison des variations saisonnières d'activités propres à la profession, le contingent d'heures supplémentaires que les entreprises peuvent faire effectuer sans autorisation de l'inspection du travail est fixé à :

- 180 heures pour l'année 2000 ;
- 160 heures pour l'année 2001 ;
- 150 heures à partir de l'année 2002 ;
- 130 heures à partir de l'année 2003.

Les modalités d'utilisation de ce contingent par les entreprises doivent donner lieu à consultation des représentants du personnel.

## **Article 2-13**

### **Changement d'établissement.**

En vigueur étendu

En cas de changement d'établissement prescrit par l'employeur, nécessitant pour le salarié concerné un changement de lieu de résidence, des mesures d'accompagnement devront être déterminées par accord entre les parties.

## **II-2. - Absences**

### **Article 2-14**

#### **Absences.**

En vigueur étendu

Les salariés qui ne sont pas effectivement présents à leur travail sont considérés comme étant en position d'absence.

Chaque absence doit donner lieu à une autorisation préalable de l'employeur.

Le salarié doit adresser à son employeur, au plus tard dans les 48 heures qui suivent la constatation de l'absence, une notification motivée précisant, dans la mesure du possible, la durée prévisible de l'absence.

Toutefois, en cas d'absence pour cas de force majeure, maladie ou accident de l'intéressé, décès, maladie ou accident grave du conjoint, d'un ascendant ou d'un descendant, le salarié doit prévenir dès que possible l'employeur des causes de son absence.

L'absence non justifiée dans les conditions ci-dessus est considérée comme une absence irrégulière.

### **Article 2-15**

# **Incidences de la maladie et de l'accident du travail sur le contrat de travail.**

En vigueur étendu

## Article 2.15.1

### Maladie

a) Absence d'une durée au plus égale à 6 mois.

L'absence d'une durée continue au plus égale à 6 mois, justifiée par l'incapacité résultant d'une maladie, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail.

b) Absence de plus de 6 mois.

En cas de prolongation de l'absence au-delà de la durée de 6 mois, s'il s'avère nécessaire de remplacer de façon définitive le salarié dont l'absence entraîne une désorganisation de l'entreprise, l'employeur peut prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail du salarié absent, en engageant la procédure de licenciement. Le salarié conserve son droit à indemnité de licenciement.

Dans le cas où le poste serait à pourvoir de façon définitive, le salarié ayant effectué le remplacement sous contrat à durée déterminée du salarié absent bénéficiera d'une priorité d'embauche au poste qu'il occupe.

Toutefois, le salarié licencié bénéficie, jusqu'à l'expiration du délai de 5 ans à compter du début de sa maladie, d'une priorité de réembauchage pour reprendre son ancien emploi s'il est disponible, ou à défaut un emploi similaire correspondant à ses aptitudes. Il conserve alors son ancienneté dans l'entreprise. Le salarié qui désire bénéficier de cette priorité doit avertir son employeur de la date à partir de laquelle il sera en état de reprendre un emploi.

L'absence justifiée par une longue maladie reconnue par la sécurité sociale peut avoir une durée de 5 ans maximum.

La durée de 6 mois prévue aux paragraphes a et b du présent article peut être portée à 12 mois par accord d'entreprise.

## Article 2.15.2

### Accident du travail ou maladie professionnelle

L'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, subi ou contracté dans l'entreprise, ne constitue pas une cause de rupture du contrat de travail, quel que soit le temps qui s'écoule avant la consolidation. L'intéressé bénéficie ensuite des dispositions de l'article 2.16 de la présente convention.

## **Article 2-16**

### **Personnel victime d'accident du travail ou atteint de maladie professionnelle - Mutilés de guerre.**

En vigueur étendu

Les salariés victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle, qui touchent une rente du fait de leur situation, sont conservés dans leur emploi quand celle-ci ne les met pas en état d'infériorité pour occuper cet emploi.

S'il est constaté médicalement que le salarié n'est pas apte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de proposer au salarié un reclassement à un poste compatible avec son état physique et susceptible de lui convenir.

En cas d'impossibilité de reclassement, l'employeur doit prendre l'initiative de la rupture du contrat de travail, en engageant la procédure de licenciement dans le délai défini par la législation en vigueur.

Les mutilés de guerre reçoivent leur salaire sans qu'il soit tenu compte de la pension dont ils sont titulaires.

## **Article 2-17**

### **Indemnisation des absences pour maladie, accident du travail et maladie professionnelle.**

En vigueur étendu

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence d'un salarié résultant de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dument constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le personnel concerné bénéficiera des dispositions définies ci-après, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de son incapacité, sauf cas de force majeure ;
- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
- d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté européenne.

#### Article 2.17.1

##### Point de départ de l'indemnisation

Lors de chaque arrêt de travail, l'indemnisation est due à compter du 1er jour d'absence si l'absence est consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle, ou si le salarié est hospitalisé pour maladie d'une durée supérieure à 5 jours.

Dans les autres cas, l'indemnisation est due :

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV-2) :

- à compter du 4e jour d'absence.

b) Cadres (salariés à partir du niveau V) :

- à compter du 1er jour d'absence.

#### Article 2.17.2

##### Durée et taux d'indemnisation

La durée et le taux d'indemnisation varient en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cette ancienneté s'apprécie au 1er jour d'absence.

a) Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux I à IV-2).

-----  
**ANCIENNETÉ MALADIE ACCIDENT DU TRAVAIL dans Maladie professionnelle**

Durée de Taux Durée de Taux l'indemnisa- (%) l'indemnisa- (%) -tion en -tion en jours jours

-----  
+ 1 an - 3 ans 90 80 180 80

-----  
+ 3 ans - 8 ans 30 90 60 90 60 80 120 80

-----  
+ 8 ans - 15 ans 90 90 120 90 30 80 60 80

-----  
+ 15 ans - 25 ans 90 90 120 100 60 80 60 80

-----  
+ 25 ans 180 90 180 100

b) Cadres (Salariés à partir du niveau V).

Le taux et la durée d'indemnisation sont de :

- 100 % pendant les 3 premiers mois ;
- 50 % pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois est augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles. Article 2.17.3 Rémunération à prendre en compte

Le taux doit s'entendre par référence à la rémunération brute que les salariés auraient perçue s'ils avaient continué à travailler, à l'exclusion des primes liées à l'exécution de services et des indemnités non assujetties aux cotisations sociales. La rémunération à prendre en considération est celle correspondant à l'horaire habituel de travail du salarié.

Les garanties ci-dessus accordées s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance auxquels souscrit l'employeur.

En tout état de cause l'application du présent article ne peut conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie ou de l'accident du travail, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler. Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse pour non-respect de son règlement intérieur, elles

sont réputées être servies intégralement.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle fixée ci-dessus, au titre de la maladie d'une part, de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle d'autre part.

## **Article 2-18**

### **Congé annuel.**

En vigueur étendu

Les dispositions relatives au congé annuel sont celles prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur. Ainsi, le salarié acquiert 2 jours et demi ouvrables de congé annuel par période équivalente à 1 mois de travail au cours de l'année de référence, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables. Toutefois, sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé (1) : - les absences pour maladie, dans la limite d'une durée totale de 1 mois dans l'année de référence ; - les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an. Les jeunes travailleurs, apprentis et les mères de famille - âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente - bénéficient, en outre, des avantages prévus par la loi en matière de congés payés. Les salariés des niveaux I à IV bénéficient, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, des congés supplémentaires suivants : - après 10 ans de présence dans l'entreprise, 1 jour supplémentaire de congé ; - après 15 ans de présence dans l'entreprise, 2 jours supplémentaires de congé ; - après 20 ans de présence dans l'entreprise, 3 jours supplémentaires de congé ; - après 25 ans de présence dans l'entreprise, 4 jours supplémentaires de congé ; - après 30 ans de présence dans l'entreprise, 6 jours supplémentaires de congé. Sauf accord d'entreprise, ces périodes d'absence accordées au titre de l'ancienneté ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif, et seront prises en dehors de la période fixée, dans l'entreprise, pour l'attribution des congés prévus par la loi. (1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## **Article 2-19**

### **Congés pour événements familiaux.**

En vigueur étendu

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés rémunérés suivants :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- mariage de l'intéressé : 4 jours ;
- décès d'un conjoint : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 3 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ;
- décès d'un frère ou d'une soeur : 2 jours ;
- décès d'un beau-parent, d'un beau-frère ou d'une belle-soeur du salarié : 2 jours.

## **Article 2-20**

### **Jours fériés.**

En vigueur étendu

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés ont droit, en plus du congé annuel, à un nombre de jours de congés payés correspondant aux fêtes légales en vigueur à la date de signature du présent accord :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 8 Mai ;
- le 14 Juillet ;
- le 1er Mai (sans condition d'ancienneté) ;

- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

Le personnel ayant travaillé tout ou partie de l'un de ces jours bénéficiera soit d'un repos payé, soit d'une indemnité correspondant au salaire équivalent (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 222-5 à L. 222-9 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## **II-3. - Résiliation du contrat de travail**

### **Article 2-21**

#### **Délai-congé.**

En vigueur étendu

En cas de rupture du contrat de travail, sauf pour faute grave ou lourde, la partie qui prend l'initiative de la rupture doit respecter un délai-congé dont la durée est définie ci-dessous :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- 1 mois ;
- 2 mois, en cas de licenciement d'un salarié dont l'ancienneté est égale ou supérieure à 2 ans ;

b) Techniciens et agents de ma<sup>^</sup>îtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

- 2 mois ;

c) Cadres (salarié à partir du niveau V) :

- 3 mois.

Pendant le délai-congé, le salarié est autorisé à s'absenter afin de rechercher un nouvel emploi :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- 2 heures par jour dans la limite de 40 heures ;

b) Techniciens et agents de ma<sup>^</sup>îtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) :

- 2 heures par jour, dans la limite de 60 heures ;

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) :

- 2 heures par jour, dans la limite de 80 heures.

Ces heures sont fixées d'un commun accord ou, à défaut, alternativement par chacune des parties ; par accord entre ces dernières, elles peuvent <sup>^</sup>etre cumulées, en partie ou en totalité.

Les heures d'absences autorisées sont rémunérées comme des heures de travail effectif, uniquement en cas de licenciement.

En tout état de cause, ces autorisations d'absence sont supprimées dès lors que l'intéressé a trouvé un nouvel emploi.

## Article 2-22

### Indemnité de licenciement.

En vigueur étendu

En cas de licenciement pour toute autre cause qu'une faute grave ou une faute lourde, il est versé au salarié comptant au moins 2 années d'ancienneté dans l'entreprise une indemnité de licenciement.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de cette indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

Cette indemnité est calculée comme suit :

a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) :

- après 2 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- après 3 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté comptée à partir de la 3e année ;
- après 10 ans d'ancienneté : 3/10 de mois par année d'ancienneté comptée à partir de la 11e année ;

b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 et IV-2) :

- après 2 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- après 3 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année d'ancienneté comptée à partir de la 3e année ;
- après 10 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté comptée à partir de la 11e année ;

c) Cadres (salariés à partir du niveau V) :

- après 2 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année d'ancienneté ;
- après 3 ans d'ancienneté : 4/10 de mois par année d'ancienneté comptée à partir de la 3e année ;
- après 10 ans d'ancienneté : 5/10 de mois par année d'ancienneté comptée à partir de la 11e année.

## **Article 2-23**

### **Licenciement économique.**

En vigueur étendu

En cas de licenciement individuel ou collectif résultant soit d'une réorganisation interne, soit d'une réduction ou d'une transformation d'activité, soit d'une transformation d'exploitation, l'employeur est tenu de respecter les dispositions légales en vigueur.

Les critères à prendre en considération pour déterminer l'ordre des licenciements sont notamment :

- les charges de famille et en particulier celles de parents isolés ;
- l'ancienneté de service dans l'établissement ou l'entreprise ;
- la situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ;
- les qualités professionnelle appréciées par catégorie.

L'employeur s'efforcera de faciliter aux intéressés l'obtention d'un nouvel emploi correspondant à leurs capacités professionnelles.

Les intéressés bénéficieront des indemnités de licenciement prévues à l'article 2.22 de la présente convention.

En cas de licenciement économique, les salariés comptant 1 an d'ancienneté à la date de leur licenciement bénéficieront d'une priorité en cas de réembauchage pendant 2 ans, à compter de la date de rupture du contrat de travail, et s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité, dans un délai de 4 mois à compter de cette même date (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 321-14 du code du travail, qui ne fixe pas de condition d'ancienneté pour pouvoir bénéficier d'une priorité de réembauchage (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## Article 2-24

### Départ en retraite.

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 7 du 9 février 2004 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BO conventions collectives 2004-12 étendu par arrêté du 15 novembre 2004 JORF 26 novembre 2004.

**Article 2.24.1 Départ volontaire à la retraite** Le salarié qui désire mettre fin à son contrat de travail, dès lors qu'il remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de vieillesse au sens du code de la sécurité sociale, doit le notifier à son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre et respecter les préavis de l'article 2.21 de la convention collective nationale des activités du déchet. Sous ces conditions, l'employeur versera à l'intéressé une indemnité dite de départ en retraite, calculée sur les bases suivantes : a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ; b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 1,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise. c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 2,5/10 de mois par année de présence dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat de travail ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée pendant cette période, ne serait prise en compte que pro rata temporis.

**Article 2.24.2 La mise à la retraite par l'employeur**

**Article 2.24.2.1 Les conditions de la mise à la retraite par l'employeur**  
L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié âgé de moins de 65 ans, à partir de 60 ans, si celui-ci peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein. Sous ces conditions, la mise à la retraite ne saurait constituer un licenciement. La décision de mise à la retraite est notifiée au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 6 mois et d'une indemnité de mise en retraite calculée sur les bases suivantes : a) Ouvriers et employés (salariés des niveaux I à III-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise ; b) Techniciens et agents de maîtrise (salariés des niveaux III-3 à IV-2) : 2/10 de mois par année de présence dans l'entreprise. c) Cadres (salariés à partir du niveau V) : 3/10 de mois par année de présence dans l'entreprise. Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le même qu'en cas de départ volontaire à la retraite.

**Article 2.24.2.2 Les contreparties en matière de formation professionnelle et d'emploi**

a) La contrepartie accordée au niveau de la branche : la pérennisation de la contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 % Les entreprises sont tenues de verser, au titre du plan de formation, une contribution supplémentaire de 0,2 % de l'ensemble des salaires payés au cours de l'année civile à l'OPCA désigné par la branche.

b) La contrepartie accordée au niveau de l'entreprise Les entreprises ayant mis à la retraite un salarié de moins de 65 ans sont soumises, à leur choix, soit à une contrepartie en matière de formation professionnelle, soit à une contrepartie en matière d'emploi, soit encore à une contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi.

Contrepartie en matière de formation professionnelle Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite

devront obligatoirement consacrer 15 % de leur contribution légale au titre du plan de formation à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus. Afin de renforcer les possibilités de formation et de reconversion des personnels ouvriers de plus de 45 ans, les parties signataires incitent les entreprises à réserver en priorité une part significative de ce pourcentage à cette population. La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante. Ou contrepartie en matière d'emploi Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront procéder à 10 % d'embauches compensatrices calculés sur l'effectif total mis à la retraite. Ces embauches pourront être réalisées par contrat à durée indéterminée, par contrat d'apprentissage ou par contrat de professionnalisation mis en place dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003. La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante. Ou contrepartie en matière de formation professionnelle et d'emploi Les entreprises ayant mis des salariés de moins de 65 ans à la retraite devront obligatoirement consacrer 5 % de leur contribution légale au titre du plan de formation à la formation des salariés âgés de 45 ans et plus et procéder à 5 % d'embauches compensatrices calculés sur l'effectif total mis à la retraite. Afin de renforcer les possibilités de formation et de reconversion des personnels ouvriers de plus de 45 ans, les parties signataires incitent les entreprises à réserver en priorité une part significative de la contrepartie en matière de formation professionnelle à cette population. La réalisation de cette contrepartie s'apprécie dans l'année civile au cours de laquelle la mise à la retraite est intervenue ou au cours de l'année civile suivante. Article 2.24.3 (1) Départ anticipé à la retraite Dans le cadre d'un plan d'entreprise ou de dispositions légales ou réglementaires prévoyant un départ anticipé à la retraite, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.1 ci-avant. Article 2.24.4 Le départ anticipé à la retraite dans le cadre des dispositions légales sur les carrières longues Dans le cadre des dispositions de l'article L. 351-1-1 nouveau du code de la sécurité sociale, issu de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 et prévoyant un départ anticipé à la retraite pour les salariés ayant commencé à travailler jeune et ayant eu une carrière longue, l'indemnité versée à l'intéressé est calculée comme prévu à l'article 2.24.2 de la convention collective nationale des activités du déchet. (1) Article exclu de l'extension (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## **TITRE III : Classification - Rémunération**

### **III-1. - Classification**

#### **Article 3-1**

##### **Principes.**

En vigueur étendu

La grille de classification a pour objet :

- de répondre aux évolutions technologiques que connaissent les activités du déchet et les métiers ;
- de clarifier la classification en définissant de nouveaux emplois ;
- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés ;
- de valoriser et de professionnaliser les métiers des activités du déchet ;
- de procéder à une revalorisation de certains emplois.

A la date d'application définie à l'article 3.17, la grille de classification s'appliquera aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

La mise en oeuvre de cette grille de classification, pour les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur visée ci-dessus, devra respecter les principes généraux suivants :

1. Cette mise en oeuvre ne peut, en aucun cas, conduire à une diminution du salaire perçu par le salarié ;
2. Cette mise en oeuvre ne devra pas entraîner à cette occasion de déclassement d'emploi ;

3. Les représentants du personnel doivent être informés et consultés sur les modalités de mise en oeuvre de la grille de classification ;

4. Les éventuelles difficultés qui pourraient être rencontrées lors de la mise en oeuvre de la grille de classification devront faire l'objet d'examen attentifs par l'entreprise ;

5. Pour accompagner la transposition dans cette grille de classification, une notice d'utilisation sera élaborée par les parties concernées par la présente convention collective ;

6. En cas de difficulté d'ensemble de mise en oeuvre au niveau d'une entreprise, celle-ci pourra être portée, à l'initiative de la partie la plus diligente, devant la commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation. Ladite commission se réunira dans les conditions définies à l'article 1.3 de la présente convention.

## **Article 3-2**

### **Définition générale des emplois (non-cadres).**

En vigueur étendu

#### Article 3.2.1

##### Emplois

Les emplois sont répartis en 4 filières professionnelles :

- exploitation (collecte et activités assimilées/traitement) ;
- maintenance (collecte et activités assimilées/traitement) ;
- administration/gestion ;
- études/développement.

#### Article 3.2.2

##### Critères de classification

Les emplois sont qualifiés à l'aide de 3 critères communs à tous, chacun des critères comportant des sous-critères.

Connaissances :

- sous-critères :
- expression écrite et orale ;
- mathématiques ;
- technicité dominante de l'emploi ;
- bonne pratique de plusieurs technicités.

Responsabilités :

- sous-critères :
- relations commerciales ;
- qualité ;
- sécurité ;
- animation des hommes ;
- formation ;
- complexité dans l'exécution.

Autonomie :

- sous-critères :
- dans la prise de décisions ;
- dans l'organisation et l'exécution du travail.

Un répertoire des critères de classification est annexé à la présente convention collective.

### Article 3.2.3

#### Niveaux, positions et coefficients

Dans chaque emploi, le salarié est classé, en fonction des critères de classification, à un niveau et à une position auxquels correspond un coefficient.

### Article 3.2.4

#### Evolution de carrière

Les emplois comportent en principe 3 échelons, offrant aux salariés des perspectives d'évolution professionnelle.

L'employeur est tenu de procéder à un examen particulier de l'évolution de carrière des salariés dans la limite des besoins et des possibilités de l'entreprise :

- au plus tard, 5 ans après leur entrée dans l'entreprise ;
- par la suite, selon une périodicité biennale.

Les conclusions motivées de cet examen, par référence aux critères de classification des emplois, sont communiquées individuellement au salarié concerné.

Pour évaluer l'évolution professionnelle dans un m<sup>^</sup>eme emploi ou vers un autre emploi, il est tenu compte, notamment, des nouvelles compétences acquises par le salarié lors de formation appropriée, ou de dipl<sup>^</sup>ome professionnel obtenu depuis le dernier examen.

Par ailleurs, les représentants du personnel seront informés annuellement du nombre de salariés promus dans l'année à un niveau et/ou à une position supérieure dans la classification.

## **Article 3-3**

### **Définition générale des emplois (cadres).**

En vigueur étendu

Sont considérés comme cadres, au titre de la présente convention, les personnes qui possèdent des compétences résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur, soit d'une expérience professionnelle, compétences qu'elles mettent en oeuvre dans l'exercice de leurs fonctions.

Elles peuvent être amenées, par délégation du chef d'entreprise, à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, à diriger, à animer et coordonner les activités et les travaux de leurs collaborateurs, à prendre des décisions qui engagent l'organisation, l'activité et les résultats de l'entreprise.

La rémunération de chaque intéressé est fixée contractuellement en rapport avec les fonctions qu'il exerce. Le coefficient devra être au moins égal à 170 (niveau V).

## **Article 3-4**

### **Fiches emplois.**

En vigueur étendu

Les fiches emplois correspondant aux caractéristiques usuelles et minimales de l'emploi concerné, et précisant les activités dominantes, les missions principales et les évolutions professionnelles de chaque emploi sont décrites ci-après.

En vigueur étendu

-----  
**FILIÈRES PROFESSIONNELLES** Exploitation  
-----

Collecte et activités Traitement assimilées

---

NIV. I; POS. 1; COEF. 100.

---

Equipier de collecte. Agent de centre de Agent d'entretien traitement des déchets. d'infrastructures.  
Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.

---

NIV. II; POS. 1;COEF. 104

---

Equipier de collecte. Agent de centre Agent d'entretien d'infrastructu- de traitement des déchets. res.  
Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent d'accueil de réception.

---

NIV. II; POS. 2;COEF. 107

---

Equipier de collecte. Agent de centre de traitement Agent d'entretien des déchets. d'infrastructures.  
Conducteur d'engin, Agent de centre de tri, de d'équipement de traitement regroupement des  
déchets. des déchets. Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, d'équipement/  
aide-opérateur. Agent de contrôle des déchets.

---

NIV. II; POS. 3;COEF. 110

---

Agent d'accueil, de réception. Conducteur d'engin, Conducteur d'engin, d'équipement/ d'équipement  
de traitement aide-opérateur. des déchets. Agent de contrôle des déchets. Conducteur de matériel,

d'enlèvement, de nettoyage. NIV. III; POS. 1;COEF. 114

---

Conducteur de matériel de Conducteur d'engin, collecte, d'enlèvement, de d'équipement de  
traitement nettoyage. des déchets. Agent de contrôle des déchets. Agent qualifié de centre de  
Conducteur d'engin, d'équipement/ traitement des déchets. aide-opérateur. Agent qualifié  
d'exploitation/ chef d'équipe/opérateur. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

-----  
NIV. III; POS. 2; COEF. 118  
-----

Agent qualifié de centre de tri, Agent qualifié de centre de de regroupement des déchets. traitement des déchets. Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Agent qualifié d'exploitation/ chef d'équipe/opérateur.  
-----

NIV. III; POS. 3; COEF. 132

----- Agent qualifié de centre de tri, Agent de maîtrise de centre de regroupement des déchets. de traitement des déchets. Agent qualifié d'exploitation/ Agent qualifié de centre de chef d'équipe/opérateur. traitement des déchets. Technicien ou opérateur confirmé/ agent de maîtrise d'exploitation.<L> Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.  
-----

NIV. IV; POS. 1; COEF. 150

----- Technicien ou opérateur confirmé/ Agent de maîtrise de centre agent de maîtrise de traitement des déchets. d'exploitation. Agent qualifié de centre de Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets tri, de regroupement des déchets.  
-----

NIV. IV; POS. 2; COEF. 167

----- Technicien ou opérateur confirmé/ Agent de maîtrise de centre agent de maîtrise d'exploitation de traitement des déchets. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets.  
-----

NIV. V; COEF. 170

----- Cadres FILIÈRES PROFESSIONNELLES  
-----

Maintenance Administration Etudes Gestion Développement

----- : :

Collecte et activités Traitement assimilées

-----  
NIV. I;POS. 1; COEF. 100  
-----

Agent de maintenance. Agent de Employé de maintenan gestion ou -ce d'administra- tion.

-----  
NIV. II;POS. 1; COEF. 104  
-----

Agent de maintenance Agent de Employé de Agent d'études maintenan- gestion ou de développement ce d'administra- tion.

-----  
NIV. II;POS. 2; COEF. 107  
-----

----- Agent de maintenance Agent de Employé de  
Agent d'études, maintenan- gestion ou de développement ce. d'administra- tion.

-----  
NIV. II; POS. 3; COEF. 110  
-----

Agent qualifié de Agent Employé de Agent d'études, maintenance qualifié gestion ou de développement de mainte- d'administra- nance. tion

-----  
NIV. III; POS. 1; COEF. 114  
-----

Agent qualifié de Agent Employé quali Agent qualifié maintenance qualifié -fié de d'études, de de mainte- gestion ou développement. nance. d'administra- tion

NIV. III; POS. 2; COEF. 118

---

Agent qualifié de Agent Employé quali Agent qualifié maintenance qualifié -fié de d'études, de de  
mainte- gestion ou développement. nance. d'administra-

tion. NIV. III; POS. 3; COEF. 132

---

Agent qualifié de Agent Employé quali Agent qualifié maintenance. qualifié -fié de d'études, de  
Technicien confirmé, de mainte- gestion ou développement. agent de maîtrise de nance.  
d'administra- Agent de maî- maintenance. Technicien tion. trise d'études, confirmé, Agent de de  
développement agent de maîtrise de maîtrise gestion ou de mainte- d'administra- nance. tion.

---

NIV. IV; POS. 1; COEF. 150

---

Technicien confirmé, Technicien Agent de Agent de maî- agent de maîtrise de confirmé, maîtrise de  
trise d'études, maintenance. agent de gestion ou de développement maîtrise d'administra- de mainte-  
tion nance.

---

NIV. IV; POS. 2; COEF. 167

---

Technicien confirmé, Technicien Agent de Agent de maî- agent de maîtrise de confirmé, maîtrise de  
trise d'études, maintenance. agent de gestion ou de développement maîtrise d'administra- de mainte-  
tion. nance.

---

NIV. V; COEF. 170

---

Cadres

---

---

NIV. I; POS. 1; COEF. 100

---

EQUIV. niv. éduc. nation. VI

---

### CRITÈRES DE CLASSIFICATION

---

Connaissances Responsabilités Autonomie

---

Exécution de travaux Responsabilité de la Préparation, simples ne nécessitant qualité du travail organisation pas de connaissances confié, de l'application et contrôle particulières. des règles de sécurité. du travail par un agent de niveau supérieur.

---

NIV. II; POS. 1; COEF. 104 EQUIV. niv. éduc. nation. VI- V

---

Exécution de travaux Responsabilité de la Organisation répétitifs nécessitant sécurité étendue aux du travail une légère qualifica- coéquipiers et aux tiers. dans la limite -tion et mettant en des instru- oeuvre une formation ctions reçues. adaptée ou une expérience profession- nelle correspondante.

---

NIV. II; POS. 2; COEF. 107

---

Equiv. niv. éduc. nation. VI- V

---

Exécution de travaux Responsabilités Capacité à éventuellement variés identiques à la position faire face aux nécessitant la maî- 1 du niveau II. situations non trise de la technicité complexes qui dominante de son se présentent. emploi acquise soit par une bonne forma- tion adaptée, soit par une expérience profes- sionnelle correspon- dante.

---

NIV. II; POS. 3; COEF. 110

-----  
EQUIV. niv.éduc. nation. VI- V  
-----

Exécution de travaux Responsabilité de Prises d'ini- qualifiés nécessitant contact avec l'extérieur  
tiatives liées la maîtrise d'une ou de l'entreprise aux attribu- plusieurs technicités (clients, utilisations  
spécialisées acquises teurs...). soit par une bonne Animation possible d'une formation  
adaptée,soit équipe. par une expérience professionnelle correspondante.

-----  
NIV. III; POS. 1; COEF. 114  
-----

EQUIV. niv. éduc. nation. IV  
-----

Exécution de travaux Responsabilité de Autonomie très qualifiés sensibilisation du identique à la  
nécessitant la personnel à la qualité, position 3 du maîtrise d'une ou à la formation, à la niveau 2.  
plusieurs technicités sécurité.

acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience profession- nelle  
correspondante.

-----  
NIV. III; POS. 2; COEF.118  
-----

EQUIV. niv. éduc.nation. IV  
-----

Exécution de travaux Responsabilité de la Prise de très qualifiés qualité des prestations décisions  
dans nécessitant la fournies soit par le cadre des maîtrise d'une ou l'agent, soit par consignes  
plusieurs technicités l'équipe. générales face spécialisées acquises à des situa- soit par une  
formation tions couran- soit par une tes. expérience profession- nelle approfondie.

-----  
NIV. III; POS. 3; COEF.132  
-----

EQUIV. niv. éduc. nation. IV

---

Exécution et coordina- Responsabilité de Organisation tion de travaux suggérer à la hiérarchie et  
exécution nécessitant la parafai- des actions de différen- du travail en te maîtrise des -tes natures  
(sécurité, fonction des technicités acquises qualité, productivité, résultats à soit par une formation  
communication...). atteindre. soit par une très forte expérience professionnelle.

---

NIV. IV; POS. 1; COEF. 150

---

EQUIV. niv. éduc. nation. IV

---

Exécution et coordina- Responsabilité de Prise de déci- tion de travaux l'animation d'une équi- sions  
face à nécessitant une par- pe, de la formation, de des situations faite maîtrise de la sécurité, des  
rela- complexes. technicités diverses tions commerciales ou acquises par une techniques avec les  
formation et une clients, fournisseurs ou pratique de l'activité les usagers. exercée.

---

NIV. IV; POS. 2; COEF. 167 EQUIV. niv. éduc. nation. IV - Bac

---

Exécution et coordina- Participation à l'élabo- Grande autono- tion de travaux ration des décisions  
où mie et nécessitant une totale s'étend sa compétence. contrôle des maîtrise de technici- résultats  
de tes diverses acquises l'équipe. par une formation et une expérience de l'activité.

---

---

## FILIÈRES ET EMPLOIS

---

Exploitation Maintenance Admini- Etudes -stration Développe- Gestion -ment

---

Collecte et Traite- Collecte et Traite- activités ment activités ment assimilées assimilées

-----  
NIV. I; POS. 1; COEF. 100  
-----

EQUIV. niv. éducat. VI  
-----

Equipier de Agent Agent de Agent Employé collecte. de cen- maintenance. de main de Agent d'en- tre de -tenan- gestion tretien traite- ce. ou d'admi d'infrastru ment nistra- -ctures. des -tion. Agent de déchets centre de tri, de re- -groupement des déchets  
-----

NIV. II; POS. 1; COEF. 104  
-----

EQUIV. niv. éducat. VI - V  
-----

Equipier de Agent Agent de Agent Employé Agent collecte. de cen- maintenance. de main de d'études, Agent d'en- tre de -tenan- gestion de dévelop- tretien traite- ce. ou d'admi -pement. d'infrastru ment -nistra- -ctures. des dé- tion. Agent de chets.  
-----

centre de tri, de re- groupement des dé- chets. Agent d'accueil, de réce- -ption.  
-----

NIV. II; POS. 2; COEF. 107  
-----

EQUIV. niv. éducat. VI - V  
-----

Equipier de Agent Agent de Agent Employé Agent collecte. de cen- maintenance. de main de ges- d'études, de Agent d'en- tre de -tenan- tion ou développe- tretien traite- ce. d'admini- ment. d'infrastru ment stration. -ctures. des dé- Agent de chets. centre de Condu- tri, de re- cteur groupement d'en- des dé- gin, d'é chets. -quipe- Agent d'ac- ment de cueil, de traite- réception. ment Conducteur des dé- d'engin, d' chets. équipement/ aide-opéra- teur. Agent de contrôle des déchets  
-----

NIV. II; POS. 3; COEF. 110  
-----



NIV. III; POS. 3; COEF. 132

---

EQUIV. niv. éduc. nation. IV

---

Agent quali- Agent Employé Agent qua- -fié d'ex- de maî fié de main- quali-  
qualifié lifié d'étu ploitation/ trise tenance. fié de de ges- -des, de dé chef d'équi de cen- Technicien  
mainte- tion ou -veloppe- -pe/opéra- tre de confirmé, nance. d'admini- ment. teur. traite- agent de  
Techni- stration. Agent de Agent quali- ment maîtrise de cien Agent de maîtrise -fié de cen des dé-  
maintenance. confir- maîtrise d'études,de -tre de chets. mé, de ges- développe- tri, de re- Agent  
agent tion ou ment. groupement quali- de maî d'admini- des déchets fié de -trise stration. Technicien  
centre de main ou opéra- de trai -tenan- teur confir -tement -ce. -mé/Agent des dé- de maîtri- chets.  
se d'explo -tation. Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupe- ment des déchets.

---

NIV. IV; POS. 1; COEF. 150

---

EQUIV. niv. éduc. nation. IV

---

Technicien Agent Technicien Techni- Agent de Agent de ou opéra- de maî confirmé, cien maîtrise  
maîtrise teur confir -trise agent de confir- de ges- d'études, -mé/agent de cen- maîtrise de mé, tion  
ou de dévelop- de maîtri- tre de maintenance. agent d'admini- pement. se d'explo traite- de maî  
stration. -tation. ment -trise Agent de des dé- de main maîtrise chets. tenance de centre Agent  
de tri, de quali- regroupe- fié de ment des centre déchets. de trai -tement des dé- chets.

---

NIV. IV; POS. 2; COEF. 167

---

EQUIV. niv. éduc. nation.

---

Technicien Agent Technicien Techni- Agent de Agent de ou opéra- de maî confirmé, cien maîtrise  
maîtrise teur confir -trise agent de confir- de ges- d'études,de -mé/agent de cen- maîtrise de mé, tion  
ou développe- de maîtri- tre de maintenance. agent d'admini- ment. se de cen- traite- de maî  
stration. tre de tri, ment -trise de regroupe des dé- de main -ment des chets. -tenan- déchets. ce.

NIV. POS. COEF. FILIÈRES PROFESSIONNELLES Exploitation Maintenance Collecte et activités assimilées Traitement Collecte et activités

assimilées Traitement Administration

Gestion Etudes

Développement I 1 100 Equipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de centre de traitement des déchets. Agent de maintenance. Agent de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. II 1 104 Equipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent d'accueil de réception. Agent de centre de traitement des déchets. Agent de maintenance. Agent de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. Agent d'études de développement. 2 107 Equipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent d'accueil, de réception.

Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur.

Agent de contrôle des déchets. Agent de centre de traitement des déchets.

Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent de maintenance. Agent de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. Agent d'études, de développement. 3 110 Agent d'accueil, de réception.

Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur.

Agent de contrôle des déchets.

Conducteur de matériel, d'enlèvement, de nettoyage. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. Agent d'études, de développement. III 1 114 Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.

Agent de contrôle des déchets.

Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.

Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement. 2 118 Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement. 3 125 Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement. 4 132 Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.

Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation.

Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance.

Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Agent qualifié de maintenance.

Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration.

Agent de maîtrise de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement.

Agent de maîtrise d'études, de développement. IV 1 150 Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation.

Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise d'études, de développement. 2 167 Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation.

Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise d'études, de développement. V 170 Cadres NIV.

Pos.

Coef. EQUIV.

niveau

éduc.

nation. CRITÈRES DE CLASSIFICATION FILIÈRES ET EMPLOIS Connaissances  
Responsabilités Autonomie Exploitation Maintenance Collecte

et activités

assimilées Traitement Collecte

et activités

assimilées Traitement Administration

Gestion Etudes

Développement NIVEAU I 1

Coef.

100 VI Exécution de travaux simples ne nécessitant pas de connaissances particulières. Responsabilité de la qualité du travail confié, de l'application des règles de sécurité. Préparation, organisation et contrôle du travail par un agent de niveau supérieur. Equipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de centre de traitement des déchets. Agent de maintenance. Agent de maintenance. Employé de gestion ou d'administration.

NIVEAU II 1

Coef

104 VI-V Exécution de travaux répétitifs nécessitant une légère qualification et mettant en oeuvre une formation adaptée ou une expérience professionnelle correspondante. Responsabilité de la sécurité étendue aux coéquipiers et aux tiers. Organisation du travail dans la limite des instructions reçues. Equipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent d'accueil, de réception. Agent de centre de traitement des déchets. Agent de maintenance.  
Agent de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. Agent d'études, de développement.  
2

Coef.

107 VI-V Exécution de travaux éventuellement variés nécessitant la maîtrise de la technicité dominante de son emploi acquise soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante. Responsabilités identiques à la position 1 du niveau II. Capacité à faire face aux situations non complexes qui se présentent. Equipier de collecte.

Agent d'entretien d'infrastructures.

Agent de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent d'accueil, de réception.

Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur.

Agent de contrôle des déchets. Agent de centre de traitement des déchets.

Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent de maintenance. Agent de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. Agent d'études, de développement. 3

Coef.

110 VI-V Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités spécialisées acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante. Responsabilité de contact avec l'extérieur de l'entreprise (clients, utilisateurs...).

Animation possible d'une équipe. Prises d'initiatives liées aux attributions. Agent d'accueil, de réception.

Conducteur d'engin d'équipement / aide-opérateur.

Agent de contrôle des déchets.

Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé de gestion ou d'administration. Agent d'études, de développement. NIVEAU III 1

Coef.

114 IV Exécution de travaux qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs technicités acquises soit par une bonne formation adaptée, soit par une expérience professionnelle correspondante. Responsabilité de sensibilisation du personnel à la qualité, à la formation, à la sécurité. Autonomie

identique à la position 3 du niveau 2. Conducteur d'engin, d'équipement / aide-opérateur.

Agent de contrôle des déchets.

Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.

Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets. Conducteur d'engin, d'équipement de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement. 2

Coef.

118 IV Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques spécialisées acquises soit par formation, soit par une expérience professionnelle approfondie. Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe. Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations courantes. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

Conducteur de matériel de collecte, d'enlèvement, de nettoyage.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement. 3

Coef.

125 IV Exécution de travaux très qualifiés nécessitant la maîtrise d'une ou plusieurs techniques spécialisées acquises soit par formation, soit par une expérience professionnelle approfondie. Responsabilité de la qualité des prestations fournies soit par l'agent, soit par l'équipe. Prise de décisions dans le cadre des consignes générales face à des situations rencontrées. Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur. Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance. Agent qualifié de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement. 4

Coef.

132 IV Exécution et coordination de travaux nécessitant la parfaite maîtrise des techniques relatives à l'emploi, techniques acquises soit par une formation, soit par une très forte expérience professionnelle. Responsabilité de suggérer à la hiérarchie des actions de différentes natures (sécurité, qualité, productivité, communication...). Organisation et exécution du travail en fonction des résultats à atteindre. Agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur.

Agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets.

Technicien ou opérateur confirmé / Agent de maîtrise d'exploitation.

Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Agent qualifié de maintenance.

Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Agent qualifié de maintenance.

Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Employé qualifié de gestion ou d'administration.

Agent de maîtrise de gestion ou d'administration. Agent qualifié d'études, de développement.

Agent de maîtrise d'études, de développement.

#### NIVEAU IV 1

Coef.

150 IV Exécution et coordination de travaux nécessitant une parfaite maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une pratique de l'activité exercée. Responsabilité de l'animation d'une équipe, de la formation, de la sécurité, des relations commerciales ou techniques avec les clients, fournisseurs ou les usagers. Prise de décisions face à des situations complexes. Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise d'exploitation.

Agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets.

Agent qualifié de centre de traitement des déchets. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise d'études, de développement. 2

Coef.

167 IV-Bac Exécution et coordination de travaux nécessitant une totale maîtrise de technicités diverses acquises par une formation et une expérience de l'activité. Participation à l'élaboration des décisions où s'étend sa compétence. Grande autonomie et contrôle des résultats de l'équipe. Technicien ou opérateur confirmé / agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets. Agent de maîtrise de centre de traitement des déchets. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance. Agent de maîtrise de gestion ou d'administration. Agent de maîtrise d'études, de développement.

## **Filière exploitation**

### **Collecte et activités assimilées.**

En vigueur étendu

Emploi : équipier de collecte

Activité dominante : il collecte.

Missions principales : ses activités s'exercent sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- s'assurer du bon fonctionnement des équipements et du matériel confiés ;
- veiller à une manipulation conforme à chaque type de récipients de collecte ;
- collecter les déchets (chargement, ramassage...) en veillant à la propreté des lieux ;
- savoir, le cas échéant, reconnaître la nature des principaux produits collectés afin d'assurer l'efficacité des différentes collectes ;
- avertir, dès qu'il en a connaissance, le conducteur en cas d'anomalies constatées relatives aux équipements et/ou à la collecte ;
- savoir renseigner les usagers sur les caractéristiques générales de la collecte ;
- signaler les récipients défectueux.

Sécurité :

- respecter les règles d'exploitation et de sécurité tant pour soi-même qu'à l'égard d'autrui avec une vigilance particulière pour la sécurité des coéquipiers ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour les zones d'intervention selon les procédures notifiées.

#### Tableau d'évolution professionnelle de l'équipier de collecte

-----  
ECH. 1 - COEF. 100 Expression écrite et orale ... 1 Mathématiques ... 1 Technicité dominante de l'emploi ... Bonne pratique de plusieurs technicités ... -

-----  
Relations commerciales ... - Qualité ... 2 Sécurité ... 2 Animation des hommes ... 1 Formation ... - Complexité dans l'exécution ... -

#### AUTONOMIE DEGRÉ

----- Organisation et exécution du travail .. 1 Prise de décision ... 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 104

#### CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale .. 1 Mathématiques .. 1 Technicité dominante de l'emploi .. 2 Bonne pratique de plusieurs technicités .. -

#### RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales ... 2 Qualité ... 2 Sécurité ... 2 Animation des hommes ... 1 Formation ... 1 Complexité dans l'exécution ... 1

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail ... 1 Prise de décision ... 1

---

---

ECH. 3 - COEF. 107

---

## CONNAISSANCES DEGRÉ

---

Expression écrite et orale ... 2 Mathématiques ... 2 Technicité dominante de l'emploi ... 3 Bonne pratique de plusieurs technicités ... 2

---

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales ... 2

Qualité ... 2 Sécurité ... 2 Animation des hommes ... 1 Formation ... 2 Complexité dans l'exécution ... 2

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail ... 2 Prise de décision ... 2

---

## **Filière : exploitation Collecte et activités assimilées**

En vigueur étendu

Emploi : agent d'entretien d'infrastructures

Activité dominante : il entretient.

Missions principales : ses activités s'exercent sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- s'assurer du bon fonctionnement des équipements et du matériel confiés ;
- savoir apprécier les conditions d'intervention et adapter son action en conséquence ;
- mettre en oeuvre les techniques de nettoyage ou d'entretien adaptées aux exigences de qualité liées à la nature des infrastructures ;
- respecter les modes opératoires ;
- utiliser les produits appropriés ;
- veiller aux bonnes relations avec le public.

Sécurité :

- respecter les règles d'exploitation et de sécurité ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition ;
- rester maître de son matériel ou de ses accessoires afin de préserver la sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour les zones d'intervention.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent d'entretien d'infrastructures

-----  
ECH. 1 - COEF. 100 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale... 1 Mathématiques... 1 Technicité dominante de l'emploi... 1 Bonne pratique de plusieurs technicités... -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales... -

Qualité... 2 Sécurité... 1 Animation des hommes... 1 Formation... - Complexité dans l'exécution... -

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail... 1 Prise de décision... 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 104

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale... 2 Mathématiques... 1 Technicité dominante de l'emploi... 2 Bonne pratique de plusieurs technicités... -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales... 2 Qualité... 2 Sécurité... 2 Animation des hommes... 1 Formation... 1  
Complexité dans l'exécution... 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ  
-----

Organisation et exécution du travail... 1 Prise de décision... 1

-----  
ECH. 3 - COEF.107  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale... 2 Mathématiques... 2 Technicité dominante de l'emploi... 3 Bonne  
pratique de plusieurs technicités... 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ  
-----

Relations commerciales... 2 Qualité... 2 Sécurité... 2 Animation des hommes... 1 Formation... 1

Complexité dans l'exécution... 2 AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail... 2 Prise de décision... 2

En vigueur étendu  
-----

Filière : exploitation

Collecte et activités assimilées

Emploi : agent qualifié de centre de tri,

de regroupement des déchets Activités dominantes : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

En plus de ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
- respecter et faire respecter la propreté du site ;
- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages.

Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes ;
- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.
- Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets ECH. CONNAISSANCES DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

2

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

2

2

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

114

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

2

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

118

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

2

2

2

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

125

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

3

2

2

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

132 ~~132~~ Vigueur étendu

Emploi : agent d'accueil, de réception

Activité dominante : il accueille, il contrôle, il informe.

Missions principales : ses activités s'exercent sur un lieu de regroupement de déchets : déchetterie, centre de transfert, centre de stockage.

Exécution :

- assurer le gardiennage et la surveillance du site ;
- ouvrir et fermer le site ;
- n'accueillir que les utilisateurs autorisés et les guider sur le site ;
- renseigner les utilisateurs sur le fonctionnement du site et la gestion des déchets ;
- indiquer aux utilisateurs les règles de circulation à l'intérieur du site ;
- percevoir, le cas échéant, des encaissements ;
- identifier, contrôler les apports, conseiller les utilisateurs sur le tri des déchets et si nécessaire refuser les apports non conformes ;
- gérer les mouvements : peser et enregistrer les véhicules au moyen du matériel informatique le cas échéant, indiquer les lieux de déchargement, assurer la gestion des entrées et sorties de déchets ;

- veiller à la propreté globale du site et des abords ;

- gérer les incidents matériels et relationnels.

Sécurité :

- se conformer aux règles d'exploitation et de sécurité : porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la signalisation incendie ;

- veiller à la sécurité tant à l'égard de soi-même qu'à l'égard d'autrui, en étant particulièrement attentif aux risques découlant de la circulation des véhicules et engins.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent d'accueil, de réception

-----  
ECH. 1 - COEF. 104 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale... 1 Mathématiques... 1 Technicité dominante de l'emploi... 1 Bonne pratique de plusieurs technicités... -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales... 2 Qualité... 2 Sécurité... 2 Animation des hommes... 1 Formation... 1

Complexité dans l'exécution... 1 AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail... 2 Prise de décision... 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 107  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale... 2 Mathématiques... 2 Technicité dominante de l'emploi... 2 Bonne pratique de plusieurs technicités... 2  
-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ  
-----

Relations commerciales... 2 Qualité... 2 Sécurité... 2 Animation des hommes... 1 Formation... 1 Complexité dans l'exécution... 2  
-----

AUTONOMIE DEGRÉ  
-----

Organisation et exécution du travail... 2 Prise de décision... 2  
-----  
-----

ECH. 3 - COEF. 110  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale... 3 Mathématiques... 3 Technicité dominante de l'emploi... 2

Bonne pratique de plusieurs technicités... 2 RESPONSABILITÉS DEGRÉ  
-----

Relations commerciales... 3 Qualité... 3 Sécurité... 3 Animation des hommes... 2 Formation... 2  
Complexité dans l'exécution... 2

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail... 2 Prise de décision... 2

En vigueur étendu

---

Emploi : conducteur d'engin, d'équipement/aide-opérateur

Activité dominante : il manoeuvre un engin ou un équipement.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques, sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- mettre en oeuvre des méthodes adaptées pour effectuer des opérations de transfert, tri, stockage, terrassement, curage et pompage d'égouts .. ;

- vérifier la nature des déchets et informer la hiérarchie si le déchet est estimé non conforme à la catégorie de l'installation ;

- utiliser l'outil de travail et/ou l'équipement de manière appropriée ;

- vérifier le bon fonctionnement des matériels, contrôler les niveaux, s'assurer du bon état des équipements qui lui sont confiés, procéder le cas échéant à leur nettoyage ;

- rendre compte à sa hiérarchie et signaler tout type d'anomalie ou d'incident.

Sécurité :

- veiller au respect des règles d'exploitation et des consignes de sécurité afin d'éviter tout accident aux personnes ;

- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition ;

- veiller au bon état des équipements de sécurité et signaler à sa hiérarchie toutes les anomalies constatées.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du conducteur d'engin, d'équipement/aide-opérateur

-----

ECH. 1 - COEF. 107 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 2 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -

----- RESPONSABILITÉS DEGRÉ Relations  
commerciales - Qualité 2 Sécurité 2 Animation des hommes 2 Formation 1 Complexité dans  
l'exécution 2

-----

AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

-----

-----

ECH. 2 - COEF. 110

-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales - Qualité 2 Sécurité 3 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

-----  
ECH. 3 - COEF. 114

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales - Qualité 2

Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 3

-----

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

En vigueur étendu

---

Emploi : agent de contrôle des déchets

Activité dominante : il contrôle.

Missions principales : ses activités s'exercent sur les sites de regroupement ou de traitement de déchets.

Exécution :

- contrôler la conformité des déchets avant leur mise en stockage ;
- effectuer des prélèvements d'échantillons sur les déchets réceptionnés, pour analyse ;
- surveiller l'évolution des déchets stockés pendant ou après l'exploitation de l'installation de stockage des déchets ;
- veiller à l'entretien des installations de contrôle et du matériel de dépollution (installation de biogaz, traitement des lixiviats ..) ;
- gérer les incidents matériels.

Sécurité :

- respecter les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de contrôle des déchets

-----  
ECH. 1 - COEF. 107 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2

Sécurité 2 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 110

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de

plusieurs technicités 2

---

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 2 Qualité 3 Sécurité 2 Animation des hommes 1 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

---

AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

---

ECH. 3 - COEF. 114

---

CONNAISSANCES DEGRÉ

---

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

---

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 2 Qualité 3 Sécurité 2 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

---

AUTONOMIE DEGRÉ Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

---

En vigueur étendu

Emploi : conducteur de matériel de collecte,  
d'enlèvement, de nettoyage

Activité dominante : il conduit un matériel adapté à son activité.

Missions principales : ses activités s'exercent sur le domaine public ou privé.

Exécution :

- respecter les consignes des services (itinéraires, horaires...)
- respecter la réglementation routière ;
- collecter, en tenant compte de la nature des déchets ;
- savoir reconnaître la nature des produits collectés pour procéder aux différentes collectes sélectives ;
- assurer le nettoyage des infrastructures en utilisant les techniques appropriées ;
- savoir utiliser différentes techniques de nettoyage ;
- vérifier la qualité du travail de l'équipe, notamment la propreté des lieux ;
- utiliser l'outil de travail de manière appropriée ;
- vérifier le bon fonctionnement des matériels, contrôler les niveaux, s'assurer du bon état des équipements qui lui sont confiés, procéder, le cas échéant, à leur nettoyage ;
- rendre compte à sa hiérarchie et signaler tout type d'anomalie ou d'incident ;
- compléter et utiliser tout document administratif remis par l'entreprise ou un tiers intervenant ;

- avoir de bonnes relations avec les équipiers, les riverains ou les clients.

Sécurité :

- mettre en oeuvre les consignes de sécurité et les actions nécessaires de façon à préserver sa sécurité, celle de ses équipiers et celle des tiers ;

- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'équipe de collecte, d'enlèvement, de nettoyage

-----  
ECH. 1 - COEF. 110 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

----- Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité  
2 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

-----  
ECH. 2 - COEF. 114  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -  
-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ  
-----

Relations commerciales 2 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2  
-----

AUTONOMIE DEGRÉ  
-----

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2  
-----  
-----

ECH. 3 - COEF. 118  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -  
-----

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 2 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

En vigueur étendu

---

Emploi : agent qualifié d'exploitation/chef d'équipe/opérateur

Activité dominante : il organise, il contrôle.

Ses activités s'exercent en tout lieu.

Missions principales :

Exécution :

En plus de ses propres activités, et de par son professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- organiser les moyens nécessaires à l'exécution du travail en équipe ;
- transférer le savoir-faire ;
- contrôler le travail effectué dans le cadre de consignes d'exploitation précises et détaillées ;
- gérer les stocks de matériel.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées ;

- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'exploitation/chef d'équipe/opérateur

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'exploitation/chef d'équipe/opérateur

-----  
ECH. 1 - COEF. 114 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2

Sécurité 2 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

-----  
ECH. 2 - COEF. 118  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2  
-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ  
-----

Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 2 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2  
-----

AUTONOMIE DEGRÉ  
-----

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2  
-----  
-----

ECH. 3 - COEF. 132  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 2  
-----

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 2 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

---

AUTONOMIE DEGRÉ Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

En vigueur non étendu

---

Filière : exploitation

Collecte et activités assimilées

Emploi : agent qualifié d'exploitation /

chef d'équipe / opérateur Activités dominantes : il organise, il contrôle.

Ses activités s'exercent en tout lieu.

Missions principales :

Exécution :

En plus de ses propres activités, et de par son professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- organiser les moyens nécessaires à l'exécution du travail en équipe ;
- transférer le savoir-faire ;
- contrôler le travail effectué dans le cadre de consignes d'exploitation précises et détaillées ;
- gérer les stocks de matériel.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.
- Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'exploitation / chef d'équipe / opérateur

ECH. CONNAISSANCES DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

2

2

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

2

2

3

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

114

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

2

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

2

3

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

118

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

2

3

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

125

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

## Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

2

3

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

Employeur étendu

132

Emploi : agent qualifié de centre de tri,

de regroupement des déchets

Activité dominante : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

En plus de ses propres activités, de par le professionnalisme dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
  
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
  
- respecter et faire respecter la propreté du site ;

- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages.

#### Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes ;
- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

#### Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de centre de tri, de regroupement des déchets

-----  
ECH. 1 - COEF. 114 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 2 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

-----

-----

ECH. 2 - COEF. 118

-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 2 Qualité 3 Sécurité 2 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----

AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

-----

-----

ECH. 3 - COEF. 132

-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de

plusieurs technicités 3

---

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 2

Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 3

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

En vigueur étendu

---

Emploi : agent de maîtrise de centre de tri,  
de regroupement des déchets

Activité dominante : il organise, il contrôle, il gère.

Mission principales :

Exécution :

- assurer la responsabilité technique du centre de tri ou de regroupement ;
- organiser le travail, affecter le personnel au service, animer une ou plusieurs équipes ;
- contrôler la bonne exécution des tâches, la qualité du travail ;
- proposer des modifications tant dans l'organisation du travail que dans le management des hommes ;

- assurer la remontée des informations ;
- entretenir des relations commerciales avec la clientèle, les institutionnels et les tiers dans le cadre des directives reçues ;
- participer aux études et à l'élaboration de projets ainsi que du budget ;
- suivre les ratios d'exploitation ;
- responsable des opérations d'entretien préventif, de la maintenance et du renouvellement.

Sécurité :

- proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité ;
- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise de centre de tri, de regroupement des déchets

-----

ECH. 1 - COEF.132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3

Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité  
dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

-----  
ECH. 2 - COEF. 150

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de  
plusieurs technicités 3 -----

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité  
dans l'exécution 3

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

-----  
ECH. 3 - COEF. 167  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ  
-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 3  
-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ  
-----

Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 4 Animation des hommes 4 Formation 4 Complexité dans l'exécution 3  
-----

AUTONOMIE DEGRÉ  
-----

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4  
En vigueur étendu  
-----

Emploi : technicien

ou opérateur confirmé/agent de maîtrise d'exploitation

Activité dominante : il organise, il contrôle, il gère.

Missions principales :

Exécution :

- organiser le travail, affecter le personnel au service, animer une ou plusieurs équipes ;
- contrôler en permanence la bonne exécution des tâches, la qualité du travail ;
- proposer des modifications tant dans l'organisation du travail que dans le management des hommes ;
- assurer la remontée des informations ;
- entretenir des relations commerciales avec la clientèle, les institutionnels et les tiers dans le cadre des directives reçues ;
- participer aux études et à l'élaboration de projets ainsi que du budget ;
- suivre les ratios d'exploitation.

#### Sécurité :

- proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité ;
- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

#### Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du technicien ou opérateur confirmé/agent de maîtrise d'exploitation

-----  
ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----

### RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----

### AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

-----

-----

ECH. 2 - COEF. 150

-----

### CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----

### RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 3 Qualité 4 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3

-----

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 3

---

---

ECH. 3 - COEF. 167

---

## CONNAISSANCES DEGRÉ

---

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 4

---

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 4

Animation des hommes 4 Formation 4 Complexité dans l'exécution 3

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

---

## **Filière : exploitation Traitement**

En vigueur étendu

Emploi : agent de centre de traitement des déchets

Activité dominante : il participe à une activité de traitement.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques : centre de traitement des déchets...

Exécution :

- connaître et identifier la nature des déchets ;
- séparer les principales catégories de composants de manière à distinguer les matières recyclables (carton, bois, métaux, plastique ..) des résidus à incinérer ou à stocker ;
- assurer la réception des déchets et surveiller la bonne alimentation des installations (gestion de la fosse, chargement des fours pour les usines d'incinération, etc.) ;
- veiller au respect de la propreté de son environnement de travail ;
- être capable d'agir, conformément aux règles prescrites, face à toute anomalie.

Sécurité :

- se conformer aux règles d'exploitation et de sécurité : porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la signalisation incendie... ;
- veiller à la sécurité tant à l'égard de soi-même qu'à l'égard d'autrui, en étant particulièrement attentif aux risques découlant de la circulation des véhicules et engins.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de centre de traitement des déchets

-----  
ECH. 1 - COEF. 100 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 2 Mathématiques 1 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

----- RESPONSABILITÉS DEGRÉ Relations commerciales - Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes - Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 104

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 2 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales - Qualité 2 Sécurité 2 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

Organisation et exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----  
-----  
ECH. 3 - COEF. 107

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 2 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉ DEGRÉ

-----  
Relations commerciales - Qualité 2

Sécurité 2 Animation des hommes 1 Formation 2 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 1

En vigueur étendu  
-----

Emploi : conducteur d'engin, d'équipement,  
de traitement des déchets

Activité dominante : il manoeuvre un engin ou un équipement.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

#### Exécution :

- mettre en oeuvre des méthodes adaptées pour transférer, trier, stocker, effectuer le terrassement .. ;
- utiliser un ou plusieurs ponts roulants ou engins dans le but d'assurer le gerbage dans la fosse, l'alimentation des trémies, l'évacuation des résidus ultimes ;
- vérifier la nature des déchets et informer la hiérarchie si le déchet est estimé non conforme à la catégorie de l'installation ;
- utiliser l'outil de travail de façon appropriée (grappin, pont roulant ..) ;
- vérifier le bon fonctionnement des matériels, contrôler les niveaux, s'assurer du bon état des équipements qui lui sont confiés, procéder à leur nettoyage ;
- rendre compte à sa hiérarchie et signaler tout type d'anomalie ou d'incident.

#### Sécurité :

- veiller au respect des règles d'exploitation et des consignes de sécurité afin d'éviter tout accident aux personnes ;
- veiller au bon état des équipements de sécurité et signaler à sa hiérarchie toutes les anomalies constatées ;
- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

#### Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle du conducteur d'engin, d'équipement, de traitement des déchets

-----  
ECH. 1 - COEF. 107 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2

Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
**RESPONSABILITÉS DEGRÉ**

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 2 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
**AUTONOMIE DEGRÉ**

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

-----  
ECH. 2 - COEF. 110

-----  
**CONNAISSANCES DEGRÉ**

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
**RESPONSABILITÉS DEGRÉ**

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 2 Animation des hommes 1 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2  
-----  
-----

ECH. 3 - COEF. 114  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -  
-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 3 Animation des hommes 1 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2  
-----

AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

En vigueur étendu  
-----

Filière : exploitation

Traitement

Emploi : agent qualifié de centre de traitement des déchets Activités dominantes : il organise, il contrôle, il conduit les installations.

Missions principales : ses activités s'exercent sur sites spécifiques.

Exécution :

Outre ses propres activités, de par le professionnalisme manifesté dans sa technicité :

- assurer et contrôler l'exécution prévue du travail ;
- assurer, seul ou avec le concours d'agents placés sous son autorité, la bonne conduite des installations et des équipements ;
- respecter la propreté du site ;
- signaler à son supérieur hiérarchique toute anomalie constatée ;
- assurer ou exécuter les opérations courantes de petites réparations, dépannages ;
- vérifier le bon fonctionnement des matériels.

Sécurité :

- organiser et contrôler les opérations de conduite ou d'intervention dans un souci de sécurité permanente des biens et des personnes. Porter les équipements de protection individuelle mis à disposition ;
- respecter et faire respecter les consignes de sécurité spécifiques aux activités exercées.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.
- Tableau d'évolution professionnelle d'agent qualifié de centre de traitement des déchets ECH.  
CONNAISSANCES DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

2

- Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

2

2

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

114

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

- Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

3

2

3

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

118

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

- Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

3

3

3

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

125

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

- Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

3

3

3

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

132

5 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

4

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

3

3

3

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

4

3

Employeur étendu

130

Emploi : agent de maîtrise de centre de traitement des déchets

Activité dominante : il organise, il contrôle, il gère.

Missions principales :

Exécution :

- assurer la responsabilité technique du centre de tri, de traitement ou de regroupement ;
- organiser le travail, affecter le personnel au service, animer une ou plusieurs équipes ;
- contrôler la bonne exécution des tâches, la qualité du travail effectué ;
- proposer des modifications tant dans l'organisation du travail que dans le management des hommes ;
- assurer la remontée des informations ;
- entretenir des relations commerciales avec la clientèle, les institutionnels et les tiers dans le cadre des directives reçues ;
- participer aux études et à l'élaboration de projets ainsi que du budget ;
- suivre les ratios d'exploitation ;
- responsable des opérations d'entretien préventif, de la maintenance et du renouvellement du stock des pièces.

Sécurité :

- proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité ;
- respecter et faire respecter les règles de sécurité spécifiques aux activités exercées ;

- porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise de centre de traitement des déchets

-----  
ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3

Bonne pratique de plusieurs technicités 3 RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 2

-----  
ECH. 2 - COEF. 150

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de

plusieurs technicités 3

---

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3

---

AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

---

ECH. 3 - COEF. 167

---

CONNAISSANCES DEGRÉ

---

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

---

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 4 Animation des hommes 4 Formation 4 Complexité dans l'exécution 3

---

AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

---

## **Filière : maintenance Collecte et activités assimilées**

En vigueur étendu

Emploi : agent de maintenance

Activité dominante : il assure la maintenance.

Missions principales :

Exécution :

- exécuter les tâches relatives à la maintenance, en respectant les consignes données ; le cas échéant, effectuer les travaux préparatoires, participer aux réparations .. ;
- veiller à la propreté, au bon état de l'outillage et à la sécurité sur les lieux de travail ;
- assurer la remontée des informations en rendant compte des anomalies constatées.

Sécurité :

- respecter les règles d'exploitation et de sécurité, porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maintenance

---

ECH. 1 - COEF. 100 CONNAISSANCES DEGRÉ

---

Expression écrite et orale 1 Mathématiques 1 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales - Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 104

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 2 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----  
-----  
ECH. 3 - COEF. 107  
-----

### CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 2 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 2  
-----

### RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 2  
-----

### AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

En vigueur étendu  
-----

Filière : maintenance

Collecte et activités assimilées

Emploi : agent qualifié de maintenance

Activités dominantes : il assure l'entretien, la réparation, il diagnostique, il contrôle.

Missions principales :

#### Exécution :

- mettre en oeuvre les techniques possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements ;
- garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention ;
- diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices ;
- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité ;
- coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe ;
- participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation.

#### Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter les équipements de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines) ;
- signaler toute anomalie constatée lors des interventions.

#### Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance ECH. CONNAISSANCES  
DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

2

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

2

2

1

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

110

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

2

3

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

114

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

3

3

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

118

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

4

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

3

3

3

2

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

125

5 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

4

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

3

3

2

3 Organisation et exécution du travail



- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives aux matériels et équipements ;
- procéder aux contrôles périodiques et informer le responsable d'exploitation en cas d'anomalie ;
- contrôler l'application des procédures et des normes de sécurité ;
- gérer les moyens nécessaires à l'atelier : gestion du parc de véhicules, visite d'agrément et passage aux mines ;
- tenir des états statistiques sur le parc de véhicules : temps opératoire par véhicule, kilomètres parcourus... ;
- déterminer et contrôler les coûts d'entretien et de réparation ;
- choisir éventuellement les fournisseurs et sous-traitants, passer les commandes et assurer leur suivi.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité (port de l'équipement de protection individuelle, respect de la procédure de fonctionnement des machines) ;
- informer et signaler auprès de la hiérarchie toute anomalie constatée lors des interventions ;
- proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.

Tableau d'évolution professionnelle du technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance

-----  
 ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ  
 -----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2  
 -----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

-----  
ECH. 2 - COEF. 150

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 3 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

## ECH. 3 - COEF. 167 CONNAISSANCES DEGRÉ

---

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 4

---

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 4 Animation des hommes 4 Formation 4 Complexité dans l'exécution 3

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

---

## **Filière : emploi Traitement**

En vigueur étendu

Emploi : agent de maintenance

Activité dominante : il assure la maintenance.

Missions principales :

Exécution :

- exécuter les tâches relatives à la maintenance, en respectant les consignes données ; le cas échéant, effectuer les travaux préparatoires, participer aux réparations .. ;

- veiller à la propreté, au bon état de l'outillage et à la sécurité sur les lieux de travail, au port des équipements de protection individuelle ;

- assurer la remontée des informations en rendant compte des anomalies constatées.

Sécurité :

- respecter les règles d'exploitation et de sécurité, porter les équipements de protection individuelle mis à disposition.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maintenance

-----

ECH. 1 - COEF. 100 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----

AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----

-----

ECH. 2 - - COEF. 104

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----  
ECH. 3 - COEF. 107

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

Relations commerciales 3 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 2

---

AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 1

---

## **Filière : maintenance Traitement**

En vigueur étendu

Filière : maintenance Traitement Emploi : agent qualifié de maintenance Activités dominantes : il assure l'entretien technique, la réparation, il diagnostique, il contrôle. Missions principales : Exécution : - mettre en oeuvre les technicités possédées en vue d'assurer l'entretien technique, la réparation des matériels et des équipements ; - diagnostiquer les pannes ou dysfonctionnements, en rechercher les causes, définir et préparer les actions correctrices ; - garantir les contrôles préventifs systématiques et suggérer toute mesure de prévention ; - se tenir informé de l'évolution des techniques relatives à sa spécialité ; - coordonner éventuellement l'activité d'une petite équipe ; - participer à l'évaluation des coûts directs d'entretien et de réparation. Sécurité : - respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les consignes de sécurité (porter l'équipement de protection individuelle mis à disposition, respecter la procédure de fonctionnement des machines) ; - signaler toute anomalie constatée lors des interventions. Qualité : - adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité et l'efficacité des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié de maintenance ECH. CONNAISSANCES DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

2

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 2

2

3

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

110

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

2

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

3

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

114

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

3

3

2

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

118

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

4

3

4 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

4

3

3

3

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

125

5 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

4

4

4 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

4

3

3

3

3 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

132

En vigueur étendu

Emploi : technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance

Activité dominante : il assure la maintenance, il organise, il contrôle, il gère.

Missions principales :

Exécution :

Organisation de la maintenance au quotidien :

- en liaison avec le responsable d'exploitation, définir les priorités dans les travaux en fonction du planning de mouvement ou du calendrier de programme ;
- affecter le personnel à l'atelier et/ou au chantier de maintenance ;
- organiser et préparer le planning de travail ;
- animer l'équipe d'atelier et/ou de maintenance : proposer et organiser des stages de formation, former des apprentis, veiller à la sécurité.

Contrôle de la maintenance :

- procéder ou faire procéder au contrôle systématique (contrôle préventif, réparation et entretien) de l'outillage, des machines, des équipements, des installations, des véhicules ;
- se tenir informé de l'évolution des techniques relatives aux matériels et équipements ;
- procéder aux contrôles périodiques et informer le responsable d'exploitation en cas d'anomalie ;
- gérer les moyens nécessaires à l'activité, tenue des états statistiques sur les opérations de maintenance ;
- déterminer et contrôler les coûts d'entretien et de réparation ;

- choisir éventuellement les fournisseurs et sous-traitants, passer les commandes et assurer leur suivi.

#### Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles d'exploitation et les règles de sécurité (port de l'équipement de protection individuelle mis à disposition, respect de la procédure de fonctionnement des machines) ;

- informer et signaler auprès de la hiérarchie toute anomalie constatée lors des interventions ;

- proposer les moyens permettant d'améliorer la sécurité.

#### Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées et contrôler la qualité

des interventions.

Tableau d'évolution professionnelle du technicien confirmé, agent de maîtrise de maintenance

-----  
ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 4

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 4 Sécurité 4 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3

AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

-----

-----

ECH. 2 - COEF. 150

-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 4

-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 3 Qualité 4 Sécurité 4 Animation des hommes 4 Formation 4 Complexité dans l'exécution 3

-----

AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 3

-----

ECH. 3 - COEF. 167 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de

plusieurs technicités 4

---

## RESPONSABILITÉS DEGRÉ

---

Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 4 Animation des hommes 4 Formation 4 Complexité dans l'exécution 3

---

## AUTONOMIE DEGRÉ

---

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

---

## **Filière : administration Gestion**

En vigueur étendu

Emploi : employé de gestion ou d'administration

Activité dominante : il recueille, enregistre les données.

Missions principales :

Exécution :

- exécuter tous travaux administratifs (tri, classement, archivage, enregistrement et actualisation des données, rédaction de documents simples, courrier, appels téléphoniques, accueil des visiteurs, travaux de reproduction, mise à jour de dossier ..) en respectant les consignes données ;

- veiller à la qualité du travail effectué ;

- remonter les informations ;

- respecter la confidentialité.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'employé de gestion ou d'administration

-----

ECH. 1 - COEF. 100 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 2 Mathématiques 1 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales - Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes - Formation 1 Complexité dans l'exécution -

----- AUTONOMIE DEGRÉ Organisation et  
exécution du travail 1 Prise de décision 1

-----

-----

ECH. 2 - COEF. 104

-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 2 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 1

-----  
ECH. 3 - COEF. 107

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 2 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2

Prise de décision 1 ECH. 4 - COEF. 110  
-----

#### CONNAISSANCES DEGRÉ

-----

Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2  
-----

#### RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----

Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 2  
-----

#### AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

En vigueur étendu  
-----

Filière : administration / gestion

Emploi : employé qualifié de gestion ou d'administration

Activités dominantes : il vérifie, il enregistre, il exploite les données.

Missions principales :

Exécution :

Traitement de données :

- analyser, traiter les données, afin de les restituer en conformité avec les procédures internes et dans le respect de la réglementation ;
- vérifier la fiabilité des données, respecter les délais et la qualité du travail ;
- participer à la réalisation d'études (de coûts, statistiques, d'élaboration de budget...) ;
- se tenir informé de l'évolution dans sa spécialité.

#### Information :

- assurer les relations avec les organismes privés, publics ou sociaux (banques, fournisseurs, instances de contrôle...) ;
- respecter la confidentialité.

#### Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

#### Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'employé qualifié de gestion ou d'administration ECH.  
CONNAISSANCES DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

2

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

1

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

114

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

2

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

118

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

2

2

3

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

125

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

3

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

2

2

3

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

132

## **Filière : administration**

En vigueur étendu

Emploi : agent de maîtrise de gestion ou d'administration

Activité dominante : il organise, il contrôle, il gère.

Missions principales :

Exécution :

Mission technique :

- réaliser des études ;
- élaborer des outils ou des documents ;
- assurer les relations avec les organismes extérieurs ;
- rendre compte de ses activités ;
- respecter la confidentialité.

Mission d'encadrement :

- répartir les tâches, définir le domaine de responsabilité de chacun ;
- superviser et coordonner les activités de son équipe.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent de maîtrise de gestion ou d'administration

-----  
ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 3 Sécurité 1 Animation des hommes 3 Formation 3

Complexité dans l'exécution 2 AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3

-----  
ECH. 2 - COEF. 150

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 3 Qualité 4 Sécurité 2 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 3

-----  
ECH. 3 - COEF. 167

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 4

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 2 Animation des hommes 4 Formation 4

Complexité dans l'exécution 3 AUTONOMIE DEGRÉ

-----

Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

-----

## **Filière : études Développement (études, commercial, recherche)**

En vigueur étendu

Emploi : agent d'études, de développement

Activité dominante : il recueille les données.

Missions principales :

Exécution :

- recueillir et synthétiser tous types d'informations nécessaires ;
- effectuer l'exploitation des données et utiliser les résultats ;
- participer à la préparation de dossiers d'appel d'offres :  
conception de dossiers, assistance technique... ;
- participer à la veille technologique et réglementaire ;
- respecter la confidentialité.

Sécurité :

- se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent d'études, de développement

-----  
ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 1 Bonne pratique de plusieurs technicités -

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 1 Complexité dans l'exécution 1

----- AUTONOMIE DEGRÉ Organisation et  
exécution du travail 2 Prise de décision 1

-----  
ECH. 2 - COEF. 107

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 1 Animation des hommes 1 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2 Prise de décision 2

-----  
ECH. 3 - COEF. 110

-----  
CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 3 Mathématiques 3 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 2 Qualité 2 Sécurité 2 Animation des hommes 2 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

-----  
AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 2

:Prise de décision : 2 :  
-----

Filière : études / développement Etudes, commercial, recherche Emploi : agent qualifié d'études, de développement Activités dominantes : il analyse les données, il prospecte. Missions principales : Exécution : - consolider tous les éléments nécessaires aux propositions commerciales et aux appels d'offres ; - participer à la prospection des clients, à la recherche des marchés, etc. ; - participer à la création de nouveaux produits, procédés ou marchés ; - pouvoir déterminer les coûts ; - pouvoir assurer le suivi de la clientèle (suivi des commandes, visite chez les clients...) ; - respecter la confidentialité. Sécurité : - se conformer aux règles de l'exploitation et aux règles de sécurité. Qualité : - adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

Tableau d'évolution professionnelle de l'agent qualifié d'études, de développement ECH.  
CONNAISSANCES DEGRÉ RESPONSABILITÉS DEGRÉ AUTONOMIE DEGRÉ COEF.

1 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

3

2

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

1

1

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

2

2

114

2 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 3

4

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

1

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

2

118

3 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

4

3

2 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

1

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

125

4 Expression écrite et orale

Mathématiques

Technicité dominante de l'emploi

Bonne pratique de plusieurs technicités 4

4

3

3 Relations commerciales

Qualité

Sécurité

Animation des hommes

Formation

Complexité dans l'exécution 3

3

1

2

2

2 Organisation et exécution du travail

Prise de décision

3

3

132

En vigueur étendu

Emploi : agent de maîtrise d'études, de développement

Activité dominante : il conçoit, il contrôle.

Missions principales :

Exécution :

- participer à l'analyse des marchés et à l'étude des besoins de la clientèle ;

- participer à la conception des produits et procédés nouveaux ;
- recueillir et suivre, en relation avec l'exploitation, les réclamations de la clientèle ;
- prospector, suivre et relancer la clientèle ;
- effectuer les estimations de coût et informer la clientèle des systèmes de tarification ;
- animer une équipe.

Sécurité :

- respecter et faire respecter les règles de l'exploitation et les règles de sécurité.

Qualité :

- adapter son action aux niveaux de qualité prescrits pour l'activité, selon les procédures notifiées.

-----  
ECH. 1 - COEF. 132 CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 2 Bonne pratique de plusieurs technicités 2

-----  
RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 1 Animation des hommes 3 Formation 2 Complexité dans l'exécution 2

AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 3 Prise de décision 3  
-----  
-----

ECH. 2 - COEF. 150  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 3 Bonne pratique de plusieurs technicités 3  
-----

RESPONSABILITÉS DEGRÉ

-----  
Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 1 Animation des hommes 3 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3  
-----

AUTONOMIE DEGRÉ

-----  
Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 3  
-----  
-----

ECH.3 - COEF. 167  
-----

CONNAISSANCES DEGRÉ

-----  
Expression écrite et orale 4 Mathématiques 4 Technicité dominante de l'emploi 4 Bonne pratique de plusieurs technicités 4

-----  
**RESPONSABILITÉS DEGRÉ**

-----  
Relations commerciales 4 Qualité 4 Sécurité 2 Animation des hommes 4 Formation 3 Complexité dans l'exécution 3

-----  
**AUTONOMIE DEGRÉ**

-----  
Organisation et exécution du travail 4 Prise de décision 4

-----  
**III-2.a- Rémunération**

**Article 3-5**

**Salaires minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132.**

En vigueur étendu

Dernière modification : modifié par avenant n° 21 du 11 mai 2007 art. 1er BO CC 2007-25

Pour les emplois dont le coefficient est inférieur ou égal à 132, dans les grilles de classification, le SMC est mensuel. Il est déterminé à partir de la valeur du point, telle que fixée à l'article 3.6. Pour 151,67 heures, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient correspondant à chaque emploi.

**Article 3-5-1**

**Salaires minimum conventionnel (SMC) des emplois dont le coefficient**

## **est supérieur à 132.**

En vigueur étendu

Dernière modification : créé par avenant n° 21 du 11 mai 2007 art. 1er BO CC 2007-25

Pour les emplois dont le coefficient est supérieur à 132, dans les grilles de classification, le SMC est annuel. Pour un temps plein, il est calculé en multipliant la valeur du point par le coefficient, correspondant à chaque emploi, multiplié par 12. En cas d'année incomplète, le SMC est calculé pro rata temporis.

## **Article 3-6**

### **Valeur du point.**

En vigueur étendu

La valeur du point est fixée à 13, 26 € à compter du 1er mai 2008.

## **Article 3-7**

### **Rémunération effective.**

En vigueur étendu

Aucun salarié ne peut percevoir une rémunération effective inférieure au SMC correspondant au coefficient de son emploi.

La rémunération effective comprend l'ensemble des éléments de rémunération assujettis aux cotisations sociales auxquels le salarié a droit du fait de son activité professionnelle, quelles que soient la date ou les modalités de leur paiement.

Les heures supplémentaires sont calculées sur le salaire de base majoré de la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 3.15 de la présente convention.

En revanche, ne sont pas comprises dans la rémunération effective, au sens du présent article :

- les indemnités de salissure, de panier de jour et de nuit, et de transport ;
  
- les majorations pour travail de nuit, du dimanche et jour férié ;

- l'indemnisation de l'astreinte ;
- la prime de 13e mois ;
- les gratifications ayant un caractère exceptionnel.

## **Article 3-8**

### **Indemnité de salissure.**

En vigueur étendu

Une indemnité horaire, dite de salissure, est allouée aux personnels des niveaux I à IV effectuant un travail à caractère salissant en raison du contact direct avec les déchets.

Le montant de cette indemnité horaire équivaut à 1,6 % de la valeur mensuelle du point.

## **Article 3-9**

### **Indemnité de panier de jour (dite de casse-croûte).**

En vigueur étendu

Une indemnité journalière, dite de casse-croûte, est allouée aux personnels des niveaux I à IV effectuant au moins 5 heures de travail quotidien en une seule séance.

Le montant de cette indemnité équivaut à 31 % de la valeur mensuelle du point.

## **Article 3-10**

### **Indemnité de panier de nuit.**

En vigueur étendu

Une indemnité journalière, dite de panier de nuit, est allouée aux personnels des niveaux I à IV des activités de traitement des filières exploitation et maintenance, effectuant au moins 5 heures de

travail quotidien entre 20 heures et 6 heures. En aucun cas, elle ne peut se cumuler avec l'indemnité de panier de jour.

Le montant de cette indemnité équivaut à 60 % de la valeur mensuelle du point.

## **Article 3-11**

### **Indemnité de transport.**

En vigueur étendu

L'ensemble des salariés bénéficie, le cas échéant, d'une indemnité de transport, telle que définie ci-dessous :

- soit une indemnité mensuelle, telle que prévue par l'article 5 de la loi du 4 août 1982, pour le personnel utilisant les transports en commun dans les limites géographiques définies par cette loi ;
- soit une indemnité mensuelle de transport de 23 F, pour le personnel qui n'utilise pas les transports en commun, dans les limites géographiques définies par l'arrêté du 28 septembre 1948 modifié ;
- soit une indemnité mensuelle de transport de 23 F, lorsque le domicile du salarié est distant de plus de 3 kilomètres du lieu de prise de service et que ce service dessert un ensemble de communes dont la population globale dépasse 50 000 habitants.

## **Article 3-12**

### **Majoration pour travail exceptionnel entre 21 heures et 4 heures.**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 10 du 15 décembre 2004 art. 4 en vigueur le 1er janvier 2005 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 7 août 2005.

Les heures de travail effectuées entre 21 heures et 4 heures, par des personnels des niveaux I à III, donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC de 50 % si le travail est effectué à titre exceptionnel.

## **Article 3-13**

### **Travail du dimanche.**

En vigueur étendu

Les heures de travail effectuées le dimanche par des personnels des niveaux I à III donnent lieu à une majoration du taux horaire sur la base du SMC :

- de 100 %, lorsqu'elles sont effectuées à titre exceptionnel ;
- de 50 %, lorsqu'elles sont effectuées dans le cadre du service normal par roulement ou non.

## **Article 3-14**

### **Travaux pénibles et dangereux.**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales, les entreprises définiront, en tenant compte le cas échéant de leurs particularités, des majorations de salaire pour les travaux pénibles ou dangereux.

Ces majorations s'ajouteront, le cas échéant, à celles prévues par la présente convention collective.

## **Article 3-15**

### **Prime d'ancienneté.**

En vigueur étendu

Au salaire mensuel conventionnel des personnels des niveaux I à IV s'ajoutent les primes d'ancienneté suivantes :

- 2 % après 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 4 % après 4 ans de présence dans l'entreprise ;
- 6 % après 6 ans de présence dans l'entreprise ;
- 8 % après 8 ans de présence dans l'entreprise ;

- 9 % après 10 ans de présence de l'entreprise ;
  
- 10 % après 12 ans de présence dans l'entreprise ;
  
- 12 % après 14 ans de présence dans l'entreprise ;
  
- 15 % après 16 ans de présence dans l'entreprise ;
  
- 16 % après 20 ans de présence dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, il est tenu compte de la présence au titre du contrat en cours, ainsi que des périodes de travail en contrat à durée déterminée avant l'embauche en contrat à durée indéterminée, sous réserve que les interruptions entre les contrats n'aient pas excédé 12 mois consécutifs.

## **Article 3-16**

### **13e mois.**

En vigueur étendu

Une prime, dite de 13e mois, est versée aux personnels ayant au moins 6 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise et étant présent à l'effectif de l'entreprise au 31 décembre de l'année de référence.

Cette prime équivaut à 1 mois de salaire. En cas d'embauche en cours d'année, elle est versée pro rata temporis.

En cas de départ en retraite (art. 2.24 de la présente convention) ou de départ motivé par le changement de titulaire d'un marché public, cette prime est versée pro rata temporis sans condition de présence au 31 décembre.

Les autres modalités d'attribution sont définies au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.

## III-2.a- Rémunération (1)

### Article 3-17 Date d'application du titre III.

#### Article (1)

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du présent titre s'appliquera, au plus tard, 1 an après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective (art. 1.6). Pendant la période transitoire, les dispositions des articles visés ci-dessus de la convention collective antérieure restent applicables jusqu'à la date de mise en place dans l'entreprise des dispositions du présent titre : Articles : - 33 B, C, D ; - 34 B, C ; - 35 A, C, E, F ; - 43 B, C, D, E, F, G, H, I ; - 44 ; - 46. Par ailleurs, s'appliqueront les dispositions transitoires suivantes : Valeur mensuelle du point (annexe I). La valeur mensuelle du point visée aux articles 33, 34, 35 et 43 de la convention collective antérieure est fixée à : 37,89 à compter du 1er juillet 2000. Coefficient hiérarchique (art. 34 C et 43 G). Le coefficient hiérarchique 188 est relevé à 190 au 1er juillet 2000. Prime d'ancienneté (art. 34 A et 43 A). (Voir tableau page suivante.) ----- ANS ANNÉE

D'APPLICATION ANS 2000 2001 2002 2003

-----	1	1	%	1						
-----	2	4	%	3	%	2	%	2	%	2
-----	3	5	%	3						
-----	4	5	%	4	%	4	%	4	%	4
-----	5	6	%	6	%	5				
-----	6	8	%	6	%	6	%	6	%	6
-----	7	8	%	7						
-----	8	10	%	8	%	8	%	8	%	8
-----	9	10	%	9						
-----	10	12	%	10	%	9	%	10		
-----	11	12	%	11						
-----	12	15	%	12	%	10	%	12	13	
-----	15	%	12	%	14					
-----	15	%	15							
-----	15	%	16							
-----	16	%	20							

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## **TITRE IV : Formation professionnelle**

### **Préambule**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Le présent accord, conclu en application des dispositions légales en vigueur ainsi que des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, a pour objet de renouveler les objectifs et les moyens de la formation professionnelle de la branche et de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

En application du nouveau dispositif, la branche s'engage à développer une politique incitative de formation professionnelle initiale et continue qui tendra à favoriser l'intégration des jeunes et à développer les compétences et la professionnalisation dans nos métiers.

La branche décide, pour ce faire, de mettre en place un observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui aura pour mission de mener des travaux sur l'évolution des métiers et des qualifications de la branche et d'enrichir les réflexions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Elle se dote également d'une contribution conventionnelle supplémentaire au plan de formation de 0,2 %, notamment destinée à financer les actions de formation à la sécurité.

La branche rappelle que la formation est l'une des conditions de modernisation des entreprises du secteur, gage de pérennité et d'expansion de celles-ci face aux évolutions du contexte économique.

De plus, l'accroissement de l'effort de formation permet de valoriser le secteur, de le rendre plus attractif et ainsi de contribuer à reconnaître les compétences du personnel qui y travaille.

Pour les salariés ayant obtenu une qualification dans le cadre d'un des dispositifs prévus par le présent accord, les entreprises leur proposeront prioritairement les postes disponibles correspondant à la qualification acquise.

### **Article 1er La contribution supplémentaire au plan de formation de 0,2 %**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

La contribution supplémentaire au plan de formation prévu à l'article 2.24.2.2 de l'accord fixant les conditions de mise à la retraite signé le 9 février 2004 et applicable à compter de son extension, sera utilisée afin de mettre en oeuvre dans les meilleures conditions les orientations et actions prioritaires définies aux articles 1.1 et 1.2 du présent accord.

## Article 1.1

### Les orientations prioritaires

La branche considère comme prioritaire de promouvoir des formations initiales et continues qui concourent :

- à l'amélioration des conditions de travail et de sécurité ;
- à l'acquisition d'un comportement de nature à prévenir au maximum les dangers que présentent certaines activités liées au déchet ;
- au renforcement des compétences en matière de management de la prévention, de la sécurité et des conditions de travail tant dans l'intérêt des salariés que de l'entreprise ;
- à la professionnalisation et à l'évolution professionnelle, grâce à la mise à niveau et au développement des connaissances de toutes les catégories de salariés, particulièrement des moins qualifiées ou de ceux nécessitant une nouvelle adaptation.

## Article 1.2

### Les actions prioritaires

Dans le cadre des orientations définies ci-dessus, 4 types d'actions prioritaires se dégagent :

- des actions de formation initiale et continue à la sécurité pour l'ensemble des salariés et particulièrement pour ceux exposés aux risques ;
- des actions de formation initiale et continue à la sécurité pour les salariés affectés à la conduite de véhicules ou à l'utilisation d'engins ;
- des actions de formation permettant aux salariés d'obtenir un diplôme ou titre homologué, tout particulièrement dans le cadre de la validation des acquis professionnels ;

- des actions de formation visant à l'acquisition des connaissances nécessaires pour accéder aux formations visées ci-dessus.

## **Article 2 Le droit individuel à la formation (DIF)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 art. 1 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 31 octobre 2006 JORF 10 novembre 2006.

Tout salarié employé à temps plein sous contrat de travail à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie chaque année d'un DIF d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée pro rata temporis.

Le cumul des droits ouverts au titre du DIF ne peut excéder une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées.

Le calcul du DIF se fait par année civile, sous réserve de la prise en compte pro rata temporis des droits acquis entre la fin de la période de 12 mois et le terme de l'exercice civil considéré. A titre d'exemple, et dans ce dernier cas, un salarié embauché le 1er juillet 2005 disposerait au 31 décembre 2006, de 30 heures de DIF.

Un accord d'entreprise ou un accord entre le salarié et son employeur peut prévoir que le DIF s'exerce en tout ou partie sur le temps de travail.

Les parties conviennent que le salarié licencié qui demande à bénéficier de son DIF avant la fin de son préavis devra commencer son action de formation au plus tard 6 mois après la fin de celui-ci. L'entreprise prendra alors en charge, sur présentation d'un justificatif approprié, le coût de la formation engagée à hauteur du montant de l'allocation formation dû au salarié au titre de son DIF.

En cas de perte de marché public et dans le cadre de l'application du protocole d'accord fixant les conditions de reprise des personnels ouvriers en cas de changement de titulaire d'un marché public, les parties conviennent que les heures acquises au titre du DIF chez l'ancien employeur seront reprises par le nouvel employeur.

De plus, si un salarié bénéficie au sein de son entreprise d'une action de formation au titre du DIF et que ce salarié fait l'objet d'un transfert dans le cadre de ce protocole d'accord au cours de la réalisation de sa formation, les coûts, tant pédagogiques que salariaux, correspondant à la partie de la formation réalisée après le transfert seront imputés sur les fonds affectés par la branche au DIF prioritaire.

## Article 3 La professionnalisation

En vigueur étendu

Les signataires privilégient les formations structurantes qui permettent l'intégration ou l'évolution dans les métiers de la branche ainsi que l'adaptation aux évolutions technologiques et aux changements structurels.

**Article 3.1 Le contrat de professionnalisation** La profession affirme son intérêt pour le contrat de professionnalisation qui constitue une des voies privilégiées de formation en alternance pour favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Les entreprises concernées accorderont une attention particulière à la progression professionnelle et aux possibilités d'intégration durable de ces populations dans l'entreprise. Conformément aux dispositions légales, lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, celui-ci est conclu pour une durée de 6 à 12 mois. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de la professionnalisation durant laquelle sont mises en oeuvre les actions de professionnalisation est comprise entre 6 et 12 mois. Toutefois, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque l'acquisition d'une qualification, par les jeunes de moins de 26 ans ou par les demandeurs d'emploi qui sont dépourvus de qualification professionnelle ou qui souhaitent obtenir une qualification professionnelle supérieure à celle qu'ils ont acquise, implique que la durée soit adaptée aux exigences des diplômes et qualifications définis comme prioritaires par la CPNE et recensés en annexe du présent accord. Conformément aux dispositions légales, la durée de la formation dispensée dans le cadre du contrat de professionnalisation est comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation. Toutefois, la durée de la formation dispensée, dans le cadre du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, peut être portée, si besoin est, jusqu'à 50 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation pour les jeunes ou les demandeurs d'emploi n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ou pour ceux qui visent des formations diplômantes, ou professionnalisantes ou qualifiantes ou titrantes. En l'absence de toute décision contraire de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, les formations réalisées dans le cadre de ce dispositif sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret. Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité de ce contrat, 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 convention collective nationale des activités du déchet.

**Article 3.2 La période de professionnalisation** La période de professionnalisation peut bénéficier à l'ensemble des salariés du secteur dès lors que leur qualification actuelle ne suffit plus à remplir les exigences de l'activité et son développement. Elle peut notamment permettre aux salariés d'élargir leurs activités par l'acquisition d'une nouvelle qualification.

Au-delà des dispositions prévues par l'ANI du 5 décembre 2003 et par la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle, les parties conviennent de privilégier les formations qui s'exercent dans les filières exploitation et maintenance, pour les jeunes sans qualification et le personnel ouvrier nécessitant une reconversion, en vue de l'obtention de qualifications et diplômes définis comme prioritaires par la branche et recensés en annexe du présent accord. Au même titre, les parties conviennent de privilégier, pour tout public, les parcours professionnels structurants qui remplissent l'ensemble des conditions suivantes : - le parcours de formation doit impérativement aborder : - les compétences liées aux activités dominantes de l'emploi actuel ou envisagé ; - les compétences liées aux activités complémentaires. Il peut s'agir notamment d'actions de formation à la sécurité, aux aspects environnementaux ou sur les connaissances générales. A contrario, il ne

peut s'agir des recyclages liés à une formation obligatoire, des formations SST, des formations prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP), des formations « gestes et postures », des formations « habilitation électrique » et des FCOS ; - les actions de formation portant sur les compétences liées aux activités complémentaires doivent représenter au minimum 20 % de la durée de la formation relative aux compétences liées aux activités dominantes ; - au moins une des actions de formation doit être réalisée par un organisme extérieur. Il est précisé que la formation au permis de conduire poids lourd et la formation initiale minimum obligatoire (FIMO) devront être intégrées dans un parcours professionnel structurant tel que décrit ci-dessus pour être financées par l'OPCA désigné par la branche. Il est précisé, par ailleurs, que les durées minimales et maximales des périodes de professionnalisation susceptibles d'être prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sont arrêtées chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP). En l'absence de toute décision contraire de la CPNEFP, les formations réalisées sont prises en charge par l'OPCA désigné par la branche sur la base des forfaits définis par décret. Enfin, le salarié ayant bénéficié d'une période de professionnalisation ne pourra être éligible à une nouvelle action dans le cadre de ce dispositif avant l'expiration d'un délai correspondant au tiers de la durée de la période de professionnalisation réalisée.

**Article 3.3 Le tutorat** Pour assurer le soutien et l'intégration des bénéficiaires des actions de professionnalisation et leur suivi dans les entreprises, la branche souligne le rôle primordial des tuteurs. La mission du tuteur est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que les publics concernés acquièrent dans l'entreprise les compétences correspondant à l'objectif recherché. Afin de mener à bien cette mission, le tuteur doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des bénéficiaires des actions de professionnalisation placés sous sa responsabilité. En outre, pour accroître l'efficacité du rôle du tuteur, celui-ci bénéficie d'une formation, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation des publics concernés. Afin de valoriser l'exercice de la fonction de tuteur, toute expérience en ce domaine fera l'objet d'une formalisation dans le passeport formation, notamment en vue d'une évolution professionnelle ultérieure. Par ailleurs, les entreprises de la branche s'engagent à étudier prioritairement les candidatures de ces salariés lorsque des postes disponibles correspondent à leur expérience. Enfin, les parties conviennent que, dans un objectif de valorisation du tutorat, la CPNEFP définira les missions et compétences requises pour son exercice.

**Article 3.4 Les centres de formation d'apprentis** L'apprentissage constitue une voie privilégiée de formation et d'intégration des jeunes dans les entreprises de la branche. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit la liste des diplômes privilégiés par la branche. Chaque nouveau diplôme ou titre homologué lié aux activités de la branche fera l'objet d'une validation de celle-ci. Conformément aux dispositions légales, la branche décide de financer les CFA concourant au développement des compétences nécessaires à ses activités. Pour cela, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) définit les critères précis d'attribution des financements versés à ce titre et se réunit, au plus tard le 30 juin de chaque année, pour valider les listes de CFA répondant à ces critères ainsi que le montant des financements alloués à ceux-ci. Ces décisions sont prises sur la base du dossier présenté par chaque CFA. La CPNEFP détermine les priorités en matière de développement de l'apprentissage et, en particulier, les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis. Elle détermine également les modalités de suivi annuel des dispositions relatives au financement des CFA.

**Article 3.5 Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle dans l'entreprise**

**Article 3.5.1 Rémunération** Afin de promouvoir l'insertion professionnelle, la branche améliore les barèmes et la base de rémunération des contrats en alternance. Le salaire mensuel conventionnel (SMC) désormais à prendre en compte est celui du 1er coefficient d'accès au poste préparé. De plus, les nouveaux barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage de ce SMC en fonction de l'âge et de l'ancienneté de l'intéressé, sous réserve que le SMC soit égal ou supérieur au SMIC. Dans le cas contraire, les barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage du SMIC. Pour les apprentis :

ANCIENNETÉ	16-17 ANS	18-20 ANS	21 ANS ET PLUS
dans le contrat	% du SMC	% du SMC	% du SMC
1re année	30 %	45 %	55 %
2e année	40 %	50 %	65 %
3e année	55 %	65 %	80 %

Pour

les salariés sous contrat de professionnalisation (application des pourcentages fixés par décret). A ce jour, le tableau est le suivant : Non titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau MOINS DE 21 ANS (% du SMC) : 55 % DE 21 À 26 ANS (% du SMC) : 70 % PLUS DE 26 ANS : 85 % du SMC sans être inférieur au SMIC Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau MOINS DE 21 ANS (% du SMC) : 65 % DE 21 À 26 ANS (% du SMC) : 80 % PLUS DE 26 ANS : 85 % du SMC sans être inférieur au SMIC Sous réserve que le SMC soit égal ou supérieur au SMIC. Dans le cas contraire, les barèmes de rémunération minimale sont fixés en pourcentage du SMIC.

**Article 3.5.2** Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation Les entreprises doivent favoriser l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage ou de professionnalisation. A l'issue du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, l'intéressé bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature en vue d'une embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat, dès lors qu'il a obtenu le diplôme ou le titre préparé. S'il est engagé, les périodes passées dans l'entreprise au titre de ces contrats sont prises en compte pour le calcul de l'ancienneté. A défaut, il pourra bénéficier, s'il en fait la demande auprès de l'entreprise, d'une priorité d'embauche pendant une durée de 12 mois à compter de la fin de son contrat. Pour que cet objectif d'intégration professionnelle durable soit mis en oeuvre dans les meilleures conditions, les entreprises veilleront à définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut, avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes sous contrats de ce type.

**Article 3.6** Les DIF prioritaires Les actions de formation prioritaires ouvertes au droit individuel de formation et pouvant relever d'un financement sur le versement dû par les entreprises au titre de la professionnalisation sont les actions de reconversion des publics de plus de 45 ans ou justifiant de plus de 15 ans d'ancienneté dans la branche ainsi que les premiers niveaux de qualification.

**Article 3.7** L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications En application de l'article 7.6 de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, la branche décide de mettre en place un observatoire national prospectif des métiers et des qualifications. Le SNAD assure le fonctionnement de l'observatoire. Cet observatoire a pour mission essentielle la réalisation d'études prospectives sur les métiers et les qualifications. Ces données sont essentielles pour préciser les priorités de la branche. Il fournit des données et des préconisations permettant : - la définition par la CPNEFP des priorités de formation professionnelle de la branche ; - la définition par la CPNEFP des listes des diplômes, titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique. L'observatoire, placé sous la responsabilité du SNAD, s'adjoit les compétences d'un comité paritaire de pilotage. Le comité de pilotage : - détermine le programme de travail de l'observatoire ; - maîtrise le budget de fonctionnement qui en résulte ; - garantit la méthodologie et l'objectivité des travaux produits ; - propose la politique de publication et de diffusion des résultats. Ce comité exerce ses missions conformément aux décisions prises par la commission paritaire. Il est composé des membres de la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle. La présidence est assurée par un représentant du SNAD. Les parties signataires demandent à l'OPCA de prendre en charge, sur les fonds mutualisés au titre de la professionnalisation, les dépenses engendrées par le fonctionnement de l'observatoire dans les limites de 75 000 euros par an et de 2 % du montant de la collecte encaissée au titre de la professionnalisation.

## **Article 4 Les dispositions financières**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 11 décembre 2006 art. 1er BO conventions collectives 2007-2 étendu par arrêté du 6 juillet 2007 JORF 17 juillet 2007.

### Article 4.1

#### Contribution des entreprises employant au moins 10 salariés

A compter du 1er janvier 2004 et en l'état actuel de la réglementation en vigueur et des dispositions conventionnelles étendues, les entreprises investissent chaque année, au titre de la formation professionnelle continue, 1,80 % minimum du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence.

Dans ce cadre, elles effectueront :

- un versement correspondant à 0,20 % des rémunérations versées pendant l'année de référence aux fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont elles relèvent ;

- un versement correspondant au minimum à 0,50 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche ;

- un versement additionnel correspondant à 0,2 % des rémunérations versées pendant l'année de référence à l'OPCA désigné par la branche, dans les conditions définies à l'article 1er du présent accord sous réserve de l'extension de l'accord fixant les conditions de départ en retraite.

De plus, elles affecteront au minimum 0,9 % des rémunérations versées pendant l'année de référence pour assurer le financement du plan de formation de l'entreprise.

#### Article 4.2

##### Contribution des entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle continue une contribution minimale équivalant :

- à 0,40 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2004.

- à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence, à compter du 1er janvier 2005.

Cette contribution est versée en totalité à l'OPCA auquel adhère la branche.

Ce versement est affecté au financement des priorités définies par l'accord de branche incluant

notamment :

- à concurrence d'un minimum de 0,15 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence :
- les actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation ;
- les actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;
- les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis ;
- les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications visé à l'article 3 du présent accord ;
- à concurrence du solde du montant des versements :
- les actions de formation mises en oeuvre dans le cadre du plan de formation ou dans celui du droit individuel à la formation (DIF) ;
- la prise en charge du montant de l'allocation de formation versée au salarié pendant la mise en oeuvre d'actions de formation réalisées en dehors du temps de travail ;
- et, plus généralement, les actions et moyens imputables au titre de la formation professionnelle continue.

#### Article 4.3 (1)

#### Répartition des sommes collectées au titre de la professionnalisation

Les sommes collectées par l'OPCA au titre des contributions minimales de 0,50 % et de 0,15 % prévues ci-dessus sont mutualisées dès leur réception.

Les sommes collectées, après amputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sont alors réparties de la façon suivante afin d'assurer le financement des priorités définies par l'accord de branche, à savoir :

- 30 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et

restauration) liés à la réalisation d'actions de formation liées aux contrats de professionnalisation ;

- 30 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation liées aux périodes de professionnalisation ;

- 5 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale ;

- 5 % pour le financement des coûts pédagogiques et frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ;

- 30 % pour le financement des dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

Dans les limites de 2 % du montant de la collecte encaissée au titre de la professionnalisation et de 75 000 euros, une somme sera consacrée au financement des dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

La section professionnelle paritaire en tant qu'instance de régulation et conformément à l'article 5.2.4 du présent accord pourra affecter les sommes non utilisées au titre d'un de ces dispositifs en fonction des besoins de la branche, conformément à l'acte constitutif de l'OPCIB.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail (arrêté du 6 juillet 2007, art. 1er).

## **Article 5 Le rôle des acteurs dans l'élaboration et la mise en oeuvre de la politique de branche**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 14 du 13 décembre 2005 art. 7 en vigueur le 1er janvier 2006 BO conventions collectives 2006-6 étendu par arrêté du 31 octobre 2006 JORF 10 novembre 2006.

### Article 5.1

#### Le rôle des représentants du personnel

##### Article 5.1.1

#### Les instances représentatives

Il est souligné l'importance de l'intervention des représentants du personnel au sein de l'entreprise dans l'élaboration et le suivi des orientations et des actions en matière de formation professionnelle.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel délibèrent sur les projets annuels de formation professionnelle continue, de professionnalisation, de formation initiale et du plan de formation. Il se tient au moins deux réunions par an. Au cours de ces réunions, devront impérativement être abordés le bilan des actions de formation de l'année écoulée et la politique prévisionnelle de formation et d'insertion professionnelle.

Les entreprises s'engagent à fournir aux représentants du personnel concernés les documents d'information et les moyens leur permettant de mener à bien leur mission.

#### Article 5.1.2

##### La commission formation

Une commission formation, dont le rôle est de préparer les délibérations du comité d'entreprise dans ce domaine, est constituée dans les entreprises dont l'effectif est supérieur ou égal à 200 salariés. Les entreprises comptant moins de 200 salariés sont incitées à constituer une telle commission.

Le temps passé aux réunions de cette commission, pour les membres non élus au comité d'entreprise, est payé comme du temps de travail.

Afin de permettre aux membres de cette commission, élus ou non au comité d'entreprise, de participer utilement aux délibérations, il est recommandé de leur faciliter l'accès à une formation spécifique. L'ensemble des coûts afférents à ces formations est imputable sur le plan de formation de l'entreprise.

#### Article 5.2

##### La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP a pour objet de contribuer à l'amélioration de la situation de l'emploi dans la branche. Elle contribue également à définir la politique de formation pour l'adéquation des besoins de formation des entreprises à ceux des salariés.

#### Article 5.2.1

##### Composition et fonctionnement

La CPNEFP est composée :

- d'un collègue salarié comprenant 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la présente convention collective ;

- d'un collège employeur comprenant un nombre égal de représentants du SNAD.

La présidence échoit au collège employeur.

La CPNEFP se réunit au moins 1 fois par an, sur convocation du président de la commission. A la demande de l'une des parties, d'autres réunions pourront se tenir.

Cette commission peut également créer en son sein des groupes de travail chargés d'étudier un sujet particulier.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SNAD.

Les participants seront indemnisés dans les conditions définies à l'article 5.3 de la présente convention collective.

Article 5.2.2

Rôle de la CPNEFP en matière d'emploi

La CPNEFP a une mission générale d'information et de proposition en matière d'emploi dans la branche.

Elle a notamment pour tâche :

- de permettre l'information réciproque des organisations syndicales sur la situation de l'emploi dans la branche des déchets ;

- de réaliser ou de faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi et de son évolution ;

- d'établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi dans la branche, qui sera communiqué aux membres de la commission paritaire nationale 15 jours avant la réunion de négociation annuelle sur les salaires ;

- de faire toute proposition utile afin de développer l'emploi dans la branche.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

### Article 5.2.3

#### Rôle en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une mission générale de promotion de la politique de formation dans la branche, elle doit :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de nouvelle adaptation professionnelle existant pour les différents niveaux de qualification ;
- 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 en formulant toutes observations et propositions qu'elle jugera utiles ;
- assurer le suivi des accords de branche conclus à l'issue des négociations portant sur les orientations et les moyens de la formation professionnelle ;
- définir les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir.

Dans le cadre de ces missions générales, la CPNEFP a plus particulièrement un rôle d'étude, de concertation et de proposition dans les domaines de la formation initiale et des premières formations technologiques ou professionnelles, et enfin de la professionnalisation.

La CPNEFP exerce son rôle en matière d'emploi conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

### Article 5.2.4

#### Instance de régulation des sommes versées au titre de la professionnalisation

Les parties signataires conviennent que la section professionnelle

paritaire jouera le rôle d'instance de régulation pour la répartition des fonds collectés au titre de la professionnalisation, conformément à l'acte constitutif de l'OPCIB.

L'OPCA transmettra à la SPP, tous les trimestres, un état des dépenses par dispositif. Au plus tard le 15 septembre de chaque année, la SPP examinera l'état des dépenses par dispositif au regard des enveloppes fixées par l'accord de branche. Il lui appartiendra alors de réattribuer les sommes non utilisées.

La SPP exercera sa mission de régulation conformément aux décisions prises par la commission paritaire et sous le contrôle de celle-ci.

Pour le financement des CFA, les parties conviennent d'un double dispositif de contrôle :

- les organismes seront tenus de déposer leurs dossiers avant le 30 avril de chaque année auprès de l'OPCA désigné par la branche ;
- dès que 60 % de l'enveloppe destinée au financement des CFA aura été atteinte, l'OPCA sera tenu d'en avertir la CPNEFP ;
- par ailleurs, dès que le seuil de 30 % prévu à l'article 5.3 du présent accord est atteint, l'instance de régulation pourra attribuer des fonds complémentaires au financement des CFA à hauteur de 35 % de la collecte du 0,5 % ;
- les sommes non utilisées au titre de ce dispositif seront affectées par la CPNEFP aux autres dispositifs de la professionnalisation dès le mois de juin.

## **Article 6 L'entretien professionnel**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Tout salarié ayant au moins 2 années d'activité dans une même entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

Au cours de l'entretien, peuvent être abordés :

- le parcours du salarié et les formations suivies ;
- les éventuels projets du salarié et leur déclinaison en matière de formation ;

- les propositions du salarié pour l'utilisation de son DIF ;
  
- l'identification du ou des dispositifs de formation auxquels le salarié pourrait faire appel en fonction des objectifs retenus ;
  
- les modalités de réalisation des formations ;
  
- les propositions du salarié pour la mise à jour de son passeport.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

## **Article 7 Le bilan de compétence**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétence, mis en oeuvre pendant ou en dehors du temps de travail, et dans le cadre d'une démarche individuelle.

Ce bilan peut s'exercer dans le cadre des dispositifs légaux tels que congé individuel de formation, droit individuel à la formation, périodes de professionnalisation.

Après 20 ans d'activité professionnelle ou à compter de son 45e anniversaire, tout salarié qui le demande bénéficie, sous réserve d'une ancienneté minimum de 1 an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétence.

A la demande de l'organisme retenu pour effectuer le bilan, l'employeur lui fournira des informations sur la nature des activités développées par l'entreprise.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétence est seul destinataire des résultats qui ne pourront être communiqués à des tiers qu'avec son accord.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

## **Article 8 La validation des acquis de l'expérience**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

La branche favorise le développement de la validation des acquis de l'expérience dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

## **Article 9 Le passeport formation**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Chaque salarié peut, à son initiative, établir son passeport formation qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Le présent article pourra faire l'objet d'un avenant complémentaire dès lors que l'ensemble des textes réglementaires seront parus.

## **Article 10 L'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Les actions de formation sont accessibles à tous les salariés sans aucune distinction.

Une attention particulière est portée aux salariés à temps partiel afin qu'ils ne soient pas exclus des actions de formation. A cet effet, des solutions adaptées doivent être recherchées en concertation avec les intéressés.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel veillent à ce que l'accès à la formation des différentes catégories se fasse de manière équitable.

Les partenaires sociaux considèrent que l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour leur assurer une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

## **Article 11 L'information sur la formation professionnelle dans les petites et moyennes entreprises**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Les partenaires sociaux souhaitent que, sous l'impulsion de la CPNEFP et avec l'aide de l'OPCA, une politique ambitieuse d'information soit réalisée auprès des petites et moyennes entreprises.

La CPNEFP examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions d'information.

## **Article 12 L'incidence de la construction européenne**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

La branche souhaite concourir par l'adaptation des entreprises et des jeunes en formation aux enjeux de l'Union européenne. Ainsi, les entreprises veilleront à s'impliquer dans les programmes de développement de la formation initiale et continue afin, notamment, d'accroître la part des enseignements consacrés aux langues et à la connaissance des normes européennes.

## **Article 13 L'application de l'accord**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Les parties stipulent que le présent accord ne peut faire l'objet d'accords dérogatoires d'entreprises contenant des dispositions moins favorables.

## **Article 14 Le suivi de l'accord**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Le SNAD et les organisations syndicales de salariés se réunissent, au niveau de la branche, tous les 3 ans, conformément aux dispositions nouvelles de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003. Un bilan de mise en oeuvre de l'accord de branche sera réalisé avant le terme de la période triennale.

## **Article 15 Dépôt et publicité**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 11 du 15 décembre 2004 BO conventions collectives 2005-10 étendu par arrêté du 29 juillet 2005 JORF 4 août 2005.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par l'article L. 132-10 du code du travail, et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 133-8 et suivants du code du travail.

## **ANNEXE I Diplômes et qualifications prioritaires au titre des contrats et périodes de professionnalisation**

En vigueur étendu

Les qualifications et diplômes considérés comme prioritaires par la branche au titre des contrats et périodes de professionnalisation sont répertoriés dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à disposition des entreprises et des salariés.

## **ANNEXE I Qualifications et diplômes prioritaires au titre des contrats et périodes de professionnalisation**

En vigueur étendu

Les qualifications et diplômes considérés comme prioritaires par la branche au titre des contrats et périodes de professionnalisation sont répertoriés dans le document de référence établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'OPCA désigné par la branche tient ce document à disposition des entreprises et des salariés.

# **TITRE V : DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL**

## **Article 5-1**

### **Liberté syndicale et liberté d'opinion.**

En vigueur étendu

Conformément aux principes de la Constitution de la République française du 4 octobre 1958, les employeurs et les salariés sont libres de défendre leurs droits et leurs intérêts par l'action syndicale. Toutefois, l'exercice de l'action syndicale ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Les salariés et les employeurs sont tenus de respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion au sein de l'entreprise. En particulier, les employeurs sont tenus de ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat ou à un parti politique pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement, la formation professionnelle, la rémunération, les mesures disciplinaires ou le congédiement.

Si une organisation syndicale conteste le licenciement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical ci-dessus rappelé, les organisations syndicales intéressées ou leurs représentants s'emploieront à contribuer à la mise en oeuvre d'une solution équitable. Cette intervention des organisations syndicales ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

## **Article 5-2**

### **Exercice du droit syndical.**

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical dans les entreprises soumises à la présente convention est régi par la législation en vigueur.

#### Article 5.2.1

##### Panneaux d'affichage

Dans un lieu choisi entre l'employeur et le ou les représentants des organisations syndicales, un ou des panneaux d'affichage sont réservés pour les communications syndicales. L'affichage est fait sous la responsabilité du ou des représentants syndicaux travaillant dans l'entreprise et connus de l'employeur.

#### Article 5.2.2

##### Congrès syndicaux

Sur demande écrite de leur organisation syndicale, présentée au moins 2 semaines à l'avance, les syndiqués mandatés pourront obtenir de leur employeur des autorisations d'absence pour assister aux congrès statutaires de ces organisations, et sous réserve que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise, toute décision devant être motivée.

Ces journées d'absence sont rémunérées dans les limites suivantes :

- entreprises comptant de 10 à 25 salariés : 1 jour ;
- entreprises comptant de 26 à 50 salariés : 2 jours ;
- entreprises de plus de 50 salariés : 3 jours ;
- entreprises de plus de 500 salariés : 4 jours ;
- entreprises de plus de 1 000 salariés : 5 jours,

par année civile, par entreprise et par organisation syndicale représentative dans le champ d'application de la présente convention collective.

#### Article 5.2.3

##### Permanent syndical

Compte tenu de l'importance que les parties attachent à la négociation collective dans la branche des activités du déchet, elles conviennent pour son bon déroulement que, lorsqu'un salarié désire quitter son emploi pour exercer la fonction de permanent syndical, l'intéressé bénéficie, à l'issue de son mandat, d'une réintégration dans sa catégorie d'emploi d'origine ou équivalente.

Ce dispositif est soumis au respect des conditions et modalités suivantes :

- l'intéressé doit être régulièrement mandaté par une des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective. En tout état de cause, pour la branche un seul salarié par organisation syndicale peut être mandaté ;

- le nombre maximum de salariés d'une même entreprise pouvant simultanément bénéficier de ce dispositif est limité en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- entre 300 et 500 personnes : 1 salarié ;

- plus de 500 personnes : 2 salariés dans la mesure où leur absence simultanée n'apporte pas de gêne sensible à la bonne marche de l'entreprise ;

- sous réserve d'avoir présenté la demande au moins 6 mois avant la date d'expiration de son dernier mandat, l'intéressé bénéficie d'une réintégration dans sa catégorie d'emploi d'origine ou équivalente.

Il recouvre alors l'intégralité des droits dont il bénéficiait au moment de son départ de l'entreprise. La période de " permanent " est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

## **Article 5-3**

### **Indemnisation des participants aux réunions et groupes de travail paritaires.**

En vigueur étendu

Les salariés des entreprises relevant de la présente convention, mandatés par leur organisation syndicale, qui participent à une réunion ou à un groupe de travail paritaire à l'échelon national seront autorisés à s'absenter par leur employeur. Ils devront en informer celui-ci au préalable et s'efforcer, en accord avec lui, de réduire le plus possible la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'établissement dans lequel ils travaillent.

A chaque réunion ou groupe de travail paritaire, les représentants salariés indiqueront sur la feuille de présence :

- leur nom ;

- la raison sociale de leur employeur ;
- l'adresse de l'établissement où ils sont employés.

Le secrétariat de l'organisation patronale leur délivrera, à l'issue de chaque réunion, une attestation de présence à remettre à leur employeur.

Ils seront rémunérés comme s'ils avaient normalement travaillé ; une indemnité de déplacement leur sera versée par leur employeur.

#### Article 5.3.1

##### Maintien du salaire

Il sera limité à 2 salariés par organisation syndicale, et ceci pour une seule journée par réunion.

#### Article 5.3.2

##### Indemnité de déplacement

Elle sera limitée à 2 salariés par organisation syndicale.

Elle sera réglée par l'employeur du salarié sur présentation de l'attestation délivrée par le secrétariat de l'organisation patronale.

L'employeur remboursera, sur justificatifs, les frais afférents aux déplacements en France métropolitaine, qui devront être effectués dans les conditions les plus économiques en tenant compte du moyen et du temps de transport.

## **Article 5-4**

### **Délégués du personnel.**

En vigueur étendu

Dans tout établissement occupant plus de 10 salariés, il est institué des délégués du personnel, conformément à la législation en vigueur.

Il sera mis à la disposition des délégués du personnel un local aménagé pour leur permettre de remplir leur mandat, notamment de se réunir et de recevoir tout membre du personnel de l'entreprise.

## **Article 5-5**

### **Réunion des délégués du personnel.**

En vigueur étendu

Les dates et les heures des réunions mensuelles de l'ensemble des délégués sont fixées à l'initiative de la direction et en accord avec les délégués. Une convocation est remise directement à chacun des délégués, ou envoyée par lettre simple, 6 jours avant la réunion. Les réponses aux questions écrites posées par les délégués doivent être consignées, le plus rapidement possible, sur le registre des délégués, et au plus tard 6 jours ouvrables après la réunion (1).

Dans tous les cas, les délégués suppléants sont reçus avec les délégués titulaires.

Les délégués peuvent, sur leur demande, se faire assister par un représentant d'une organisation syndicale. La direction peut se faire assister par des collaborateurs ; ensemble, leur nombre ne peut être supérieur à celui des délégués titulaires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 424-5 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

## **Article 5-6**

### **Entreprises à établissements multiples.**

En vigueur étendu

La compétence des délégués du personnel est limitée à l'établissement dans lequel ils sont élus. Toutefois, la direction des entreprises groupant plusieurs établissements sur l'étendue du territoire peut recevoir collectivement les délégués du personnel de plusieurs établissements pour l'examen des réclamations communes à ces établissements.

### **Article 5-7 (1) Comité d'entreprise.**

En vigueur étendu

L'institution et le fonctionnement des comités d'entreprise, dans les entreprises soumises à la présente convention, sont régis par la législation en vigueur.

Le financement des activités sociales et culturelles, gérées par lesdits comités, fera l'objet d'un accord d'entreprise.

Pour son fonctionnement annuel, le comité d'entreprise doit disposer de moyens correspondant au minimum à 0,2 % de la masse salariale brute.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 432-9 du code du travail (arrêté du 5 juillet 2001, art. 1er).

# **TITRE VI : Hygiène et sécurité - Prévoyance**

## **VI-1. - Hygiène et Sécurité**

### **Article 6-1**

#### **Préambule.**

En vigueur étendu

Considérant que les activités de gestion des déchets exposent certains opérateurs à des risques en matière d'hygiène et de sécurité, la profession estime que la prévention est un des moyens essentiels d'amélioration des conditions de travail et d'organisation des entreprises ou des services, afin d'obtenir une gestion optimale de leurs activités en garantissant la sécurité des personnes et des installations.

Dans les entreprises, la prévention doit impérativement tenir compte des données spécifiques aux activités du déchet et par exemple de l'environnement particulier de chaque donneur d'ordres (activité exercée ; contexte législatif, réglementaire, topographique ; ouverture au public ; accueil de personnes extérieures à l'entreprise ...).

Afin d'atteindre les objectifs visés ci-dessus, les entreprises du secteur et les personnels concernés mettront en oeuvre, conjointement, les dispositions définies aux articles suivants.

### **Article 6-2**

#### **Mesures de prévention à l'égard du personnel.**

En vigueur étendu

L'employeur doit organiser la circulation et la remontée des informations relatives à la prévention des risques et à la sécurité et associer le personnel aux actions de prévention qui sont menées dans l'entreprise.

Il s'assure du suivi des accidents du travail et en analyse les causes en vue de prendre les mesures appropriées de prévention des risques, sans préjudice de l'application de la législation et de la réglementation en vigueur.

Après avis du CHSCT sont établis :

- le programme annuel de prévention qui est élaboré à partir de l'étude des risques professionnels dans l'entreprise, ainsi que du suivi des accidents du travail et de l'analyse de leurs causes. Il fixe les mesures à prendre et les conditions de leur mise en oeuvre ;
- des procédures écrites de travail, simples à assimiler en fonction des postes et des tâches à exécuter ;
- les conditions d'accès et le plan de circulation dans l'établissement ou sur le site, en fonction de leur spécificité et de la réglementation en vigueur ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident quel qu'il soit et où qu'il survienne.

## **Article 6-3**

### **Mesures de prévention dans l'organisation du travail.**

En vigueur étendu

L'employeur doit organiser le travail des salariés en tenant compte de la sécurité et des conditions de travail, notamment :

- en respectant les recommandations de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) pour la collecte bilatérale ;
- en interdisant le chargement en marche arrière ;
- en limitant les déplacements en marche arrière aux seuls cas inévitables ;
- en veillant à l'équilibre des collectes et à son suivi ;
- en interdisant la récupération à des fins personnelles ;
- en définissant les dispositions et les aménagements adaptés à chaque site concernant le

déchargement et ou le chargement des véhicules et en prenant toute mesure afin d'éviter les risques d'accident : chute de hauteur, collision, écrasement, électrocution, incendie, pollution ;

- en définissant les modes opératoires d'utilisation des machines et de leurs accessoires, de manutention des divers moyens de stockage, et en assurant la coordination des diverses activités du site ;

- en limitant les émissions de poussière et de bruit et, le cas échéant, en fournissant les équipements de protection nécessaires ;

- en veillant à ce que ne soient pas introduits des déchets ou produits toxiques ou dangereux, qui ne correspondent pas aux opérations prévues, à la réglementation, aux équipements de protection individuelle distribués et aux sites concernés.

## **Article 6-4**

### **Mesures de prévention à l'égard du public et des tiers.**

En vigueur étendu

Dans le cadre du plan de prévention obligatoire, l'employeur doit assurer la sécurité du public et des tiers. Pour ce faire, il doit informer toutes personnes extérieures à l'entreprise (clients, sous-traitants ...) des risques d'accidents et des règles de sécurité existantes sur le site du travail.

## **Article 6-5**

### **Actions de sensibilisation et de coopération.**

En vigueur étendu

L'employeur doit promouvoir la prévention auprès des clients publics et privés, et veiller à ce qu'elle soit intégrée dans les appels d'offres et dans l'exécution des marchés, notamment en rappelant à ces clients les obligations légales et réglementaires réciproques et en les informant des risques encourus.

Par ailleurs, l'entreprise doit rechercher la coopération avec les organismes de prévention et notamment avec les services prévention des caisses régionales d'assurance maladie et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

## **Article 6-6**

### **Médecine du travail.**

En vigueur étendu

L'entreprise fait assurer la surveillance médicale normale et le cas échéant spéciale, par les services de la médecine du travail, en particulier pour la prévention des maladies déclarées professionnelles et des risques biologiques éventuels liés aux déchets et à leur traitement. Elle incite à la protection individuelle de la santé en ayant notamment recours à la vaccination.

Elle s'assure que les visites médicales obligatoires sont effectuées dans le respect des dispositions de l'article 2.2 de la présente convention collective.

## **Article 6-7**

### **Hygiène.**

En vigueur étendu

#### Article 6.7.1

Dans chaque établissement, il sera mis à la disposition du personnel des lavabos à eau potable, des moyens de nettoyage et de séchage, des vestiaires pourvus de sièges et d'armoires individuelles pouvant être verrouillées, des lieux d'aisances en nombre suffisant, compte tenu de l'effectif du personnel susceptible d'être simultanément présent, de la nature et du rythme des travaux, conformément aux dispositions des articles R. 232-2 et suivants du code du travail. Dans les établissements occupant un personnel mixte, des installations séparées seront prévues pour salariés masculins et féminins.

#### Article 6.7.2

Les ouvriers bénéficieront de douches chaudes en nombre suffisant selon l'effectif simultanément présent, dans l'entreprise ou, exceptionnellement, au dehors de l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article R. 232-2-4 du code du travail.

#### Article 6.7.3

Dans le cas de travaux insalubres ou dangereux pouvant porter atteinte à la santé des salariés, l'employeur, en liaison avec le CHSCT et notamment le médecin du travail, provoquera les mesures

appropriées.

#### Article 6.7.4

Un local tempéré et un appareil permettant de réchauffer les aliments sont mis à la disposition du personnel, lorsque le nombre de bénéficiaires de cette mesure le justifie, conformément aux dispositions de l'article R. 232-20-1 du code du travail.

## **Article 6-8**

### **Formation du personnel à la sécurité.**

En vigueur étendu

Conformément à la réglementation en vigueur, l'employeur doit assurer l'information et la formation théorique et pratique à la sécurité :

- des personnels y compris l'encadrement ;
- des personnels chargés de la sécurité ;
- des nouveaux embauchés ;
- des salariés des entreprises de travail temporaire en relation avec elles ;
- des personnels chargés d'utiliser des matériels nouveaux pour eux et lors des changements de poste.

## **Article 6-9**

### **CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).**

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les établissements d'au moins 50 salariés créeront un CHSCT dont les membres seront formés selon les prescriptions réglementaires.

Dans les entreprises comptant moins de 50 salariés, l'employeur peut procéder, en accord avec les représentants du personnel, à la désignation d'une entité s'en inspirant.

Les modalités de désignation et de fonctionnement seront à définir au sein de chaque entreprise.

Cette entité, tout comme le CHSCT, sera plus particulièrement chargée de :

- prévenir la hiérarchie de tout dysfonctionnement mettant en cause les conditions de travail et la sécurité des salariés ;
- participer aux enquêtes consécutives aux accidents du travail ;
- proposer des actions de prévention ;
- faciliter la remontée et la circulation des informations relatives à la sécurité et à la prévention.

## **Article 6-10**

### **Equipements de protection individuelle - Tenues de travail.**

En vigueur étendu

L'entreprise met à disposition des personnels visés ci-dessous, et selon les postes considérés, les équipements de protection individuelle et tenues de travail suivants, qui devront être portés.

#### Article 6.10.1

Personnels de collecte et de centre de stockage des déchets

- une tenue de travail par trimestre ou plus si nécessaire ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité selon besoins ;
- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire ;

- une tenue imperméable tous les 3 ans ou plus si nécessaire ;
- une paire de gants de protection adaptés selon besoins.

Et selon les besoins du poste :

- une paire de lunettes spéciales ;
- un casque de protection ;
- un masque respiratoire adapté.

#### Article 6.10.2

Autres catégories de personnel des filières exploitation  
et maintenance (à l'exclusion des techniciens et agents de maîtrise)

- une tenue de travail par semestre ou plus si nécessaire ;
- une paire de chaussures ou bottes de sécurité adaptée par semestre ou plus si nécessaire.

Et selon les besoins du poste :

- une paire de lunettes spéciales ;
- une tenue imperméable ;
- un équipement de protection individuelle (EPI) haute visibilité ;
- un casque antibruit ;
- une paire de gants de protection adaptés ;

- un masque respiratoire adapté ;
- un casque de protection.

## **Article 6-11**

### **Sécurité des équipements de travail.**

En vigueur étendu

En vue de garantir la sécurité de toute personne appartenant ou non à l'entreprise, l'employeur doit :

- utiliser des équipements de travail conformes aux réglementations et normes en vigueur : Association française de normalisation (AFNOR), Comité européen de normalisation (CEN) ;
- définir des consignes d'emploi, propres à chaque matériel, pour assurer les meilleures conditions d'utilisation ;
- réserver l'utilisation des matériels aux seules personnes ayant reçu une formation adaptée ;
- assurer les vérifications et la maintenance des matériels de manière régulière dans le respect de la réglementation en vigueur.

Le CHSCT doit être consulté sur le choix des matériels et des équipements de protection individuelle afin que l'adéquation " matériel - travail - sécurité " soit réalisée.

## **Article 6-12**

### **Négociation d'entreprise.**

En vigueur étendu

Compte tenu du préambule du présent titre, les entreprises doivent négocier des accords relatifs à l'amélioration des conditions de sécurité des personnels et des installations.

Les négociations doivent débuter dans les 6 mois qui suivent la date d'application de la présente convention définie à l'article 1.6.

## **Article 6-13**

### **Observatoire.**

En vigueur étendu

Conscients de la nécessité de développer la prévention et l'esprit sécurité dans le but de diminuer les risques d'accidents du travail au sein des entreprises, les signataires de la présente convention s'engagent à tout mettre en oeuvre pour que soient atteints les objectifs visés au présent titre, dans l'intérêt commun du personnel et des entreprises de la branche.

A cette fin, la commission nationale paritaire de branche a un rôle d'observation et d'analyse des risques liés aux activités du déchet. Dans cet objectif, elle est chargée :

- d'obtenir des données statistiques fiables sur les accidents du travail auprès de la CNAMTS ;
  
- d'analyser ces données et, sur la base de ces résultats, d'engager des actions communes dans le domaine de la sécurité auprès de tout organisme regroupant des donneurs d'ordres ou leur représentant ;
  
- de rechercher la coopération avec les pouvoirs publics et avec des organismes de prévention pour obtenir leur soutien afin de mener à bien des actions spécifiques ;
  
- de recueillir et de diffuser la documentation relative à la prévention et à la sécurité dans les activités du déchet et notamment :
  - les textes législatifs et réglementaires ;
  
  - les normes spécifiques ;
  
  - les conventions d'objectifs et contrats de prévention CRAM ;
  
  - les recommandations CNAMTS spécifiques à l'ensemble des métiers de la profession ;

- les fascicules, livrets de " sécurité et de prévention ", les films ou autres moyens audiovisuels ou informatiques destinés à la formation réalisés par la profession.

## **Article 6-14**

### **Bilan annuel.**

En vigueur étendu

La commission paritaire se réunit une fois par an afin d'établir un bilan des actions menées et définir les objectifs pour l'année à venir.

## **VI-2. - Prévoyance**

### **Article 6-15**

#### **Assurance décès - Invalidité.**

En vigueur étendu

Les entreprises doivent souscrire au profit de leurs personnels une assurance décès-invalidité auprès d'une compagnie agréée. Le taux global de cotisation ne sera pas inférieur à 1 %, cette cotisation étant répartie à raison de 3/5 à la charge de l'entreprise et 2/5 à la charge du salarié.