



## Accord de révision relatif à la classification des emplois

---

### Préambule

Les partenaires sociaux de la Convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle se sont réunis et entendus sur leur souhait de renforcer la cohérence de la Convention Collective afin de toujours mieux répondre aux attentes des salariés et des entreprises. Des négociations portant sur la classification des emplois ont ainsi été retenues afin de compléter le dispositif existant.

Un accord de méthode a ainsi été conclu avec les partenaires sociaux, en date du 23 novembre 2022, visant à une actualisation de la classification définie principalement par l'article 5.1 de la Convention collective et par son annexe I.

Les objectifs communs étaient d'harmoniser et reconnaître l'évolution des emplois dans la branche et d'en favoriser la compréhension par la mise en place, notamment, d'emplois repères. Il a été convenu que ces emplois repères pourraient être répartis entre plusieurs « spécialités » qui composent les métiers du secteur. Les appellations retenues pour les emplois repères peuvent correspondre à des emplois en partie différents dans leur contenu existant dans les entreprises.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont rencontrés pendant plus de sept mois et au terme de négociations et de propositions ont pu conclure le présent accord.

A ce titre, il est rappelé que la nouvelle classification conventionnelle ne s'appliquera qu'à titre supplétif aux entreprises relevant de son champ d'application, à défaut de dispositions prévues par un accord d'entreprise ou par une décision unilatérale plus favorables.

G. A- 1 CA  
BP UB

Chaque emploi repère est encadré par un coefficient indicatif minimal et maximal, permettant aux entreprises du secteur de se l'approprier conformément à sa pratique.

#### **ARTICLE 1<sup>ER</sup> – CHAMP D'APPLICATION - OBJET**

---

Le présent accord s'applique à l'ensemble du champ d'application de la Convention collective.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Les partenaires sociaux considèrent que le présent accord constitue un accord de révision au sens de l'article L.2261-8 du Code du travail et qu'il modifie et remplace chacune des dispositions listées dans le présent accord.

#### **ARTICLE 2 – DUREE DE L'ACCORD**

---

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application des dispositions conventionnelles, il est applicable sous réserve de son extension par arrêté ministériel à l'expiration d'un délai de 12 mois à compter du lendemain de cette extension.

#### **ARTICLE 3 – MODIFICATION DE L'ANNEXE I CLASSIFICATION**

---

L'Annexe I classification des emplois de l'Assainissement et de la maintenance industrielle est remplacée en totalité par l'Annexe I annexée au présent accord.

#### **ARTICLE 4 – REVISION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES**

---

Les partenaires sociaux ont fait le constat de la nécessité d'adapter certaines dispositions conventionnelles afin de répondre aux objectifs du présent accord. Il s'agit également de clarifier la compréhension de la classification par toutes les entreprises et les salariés de la Branche et d'éviter toute interprétation.

A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que le terme « *technicien* » doit être un terme entendu comme désignant un emploi et non une catégorie et ont donc décidé d'en clarifier l'utilisation. Il relève de la catégorie « ouvriers et employés » et ceux qui jusqu'ici occupaient un emploi relevant de la catégorie « *techniciens agents de maîtrise* » relèvent désormais de la catégorie « *agents de maîtrise* ».

C'est dans ce cadre que les dispositions conventionnelles suivantes sont modifiées :

G.A. 2 CA  
BP US

- **Révision de l'alinéa 2 de l'article 4.4 Travail intermittent**

Le second alinéa de cet article est désormais rédigé ainsi :

*« En application de l'article L.3123-38 du code du travail, les parties signataires conviennent que ce type de contrat peut être utilisé pour les emplois rattachés aux catégories « ouvriers et employés » et « agents de maîtrise ».*

- **Révision de l'article 4.5 Période d'essai des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise**

Cet article est désormais rédigé ainsi :

**« Article 4.5 Période d'essai des « ouvriers et employés » et « agents de maîtrise »**

*Sauf clause contraire, toute exécution du contrat de travail commence obligatoirement par une période d'essai, quel que soit l'échelon hiérarchique qu'il concerne.*

*Pour les ouvriers et les employés, la période d'essai est de 2 mois.*

*Pour les agents de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois.*

*Pendant la période d'essai les parties peuvent se séparer à tout moment. Elles doivent cependant respecter un délai de prévenance prévu aux articles L. 1221-25 et L.1221-26 du Code du travail. En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, si ce délai de prévenance était amené à prendre fin après la date d'expiration de la période d'essai, le contrat de travail sera rompu au plus tard à la date normale de fin de la période d'essai. Dans cette hypothèse, l'employeur devra verser au salarié une somme égale aux salaires qu'il aurait perçus au titre du délai de prévenance non exécuté. »*

- **Révision de l'article 5.1.1 Niveaux et échelons**

Cet article est désormais rédigé ainsi :

**« Article 5.1.1 Niveaux et échelons**

*Dès l'embauchage d'un salarié, son emploi doit être classé en fonction de l'activité qu'il doit exercer.*

*La classification permet de situer les emplois dans la hiérarchie en analysant toutes leurs caractéristiques. Elle figure à l'annexe I de la présente convention.*

G.A.  
BP<sup>3</sup> CA  
HB

*Les emplois sont répartis sur 9 niveaux comportant au total 20 échelons hiérarchiques.*

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

*La classification distingue les différentes catégories d'emplois, telles que Ouvriers, Employés, Agents de maîtrise et Cadres. Mais il n'existe qu'une seule échelle hiérarchique.*

*Le classement d'un emploi détermine son échelon hiérarchique et, en conséquence, le salaire minimal correspondant. ».*

- **Révision de l'article 5.3.2 Prime d'ancienneté**

Cet article est désormais rédigé ainsi :

**« Article 5.3.2 Prime d'ancienneté**

*Une prime d'ancienneté est due au personnel de niveau I à IV ayant au moins deux ans d'ancienneté, à partir du premier jour du mois civil suivant la date anniversaire de l'ancienneté.*

*Elle est fixée à raison de 2, 3, 6, 9, 12 et 15% après 2, 3, 6, 9, 12 et 15 années d'ancienneté.*

*Elle est calculée sur la base des salaires minimaux en vigueur.*

*La promotion au niveau V ne peut pas entraîner une diminution de la rémunération brute globale du fait de l'absence de la prime d'ancienneté au-delà du niveau IV ».*

- **Révision de l'Annexe I : Classifications des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle** : conformément à ce qui est prévu à l'article 3 du présent accord, l'annexe I est remplacée en totalité par l'annexe I annexée au présent accord.

- **Révision du dernier alinéa de l'article 1 de l'Annexe IV : dispositions particulières aux cadres – Champ d'application**

Cet alinéa est désormais rédigé ainsi :

*« Ne sont pas visés par la présente annexe les VRP comme indiqué aux clauses générales, les agents de maîtrise et assimilés, même s'ils sont affiliés, à quelque titre que ce soit, au régime complémentaire de retraite des cadres*

G.A. 4 CA  
BP HB

*institué par la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, ses annexes et avenants. ».*

**- Révision du 4<sup>ème</sup> alinéa de l'article 8 de l'Annexe IV Contrat à durée déterminée à objet défini**

L'alinéa de cet article est désormais rédigé ainsi

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

**ARTICLE 5 – SUIVI DE L'ACCORD PAR LA CPPNI ET CLAUSE DE RENDEZ-VOUS**

---

Cet accord fera l'objet d'une évaluation régulière par les partenaires sociaux au sein de la CPPNI.

Les parties signataires conviennent de se réunir avant l'expiration d'une durée de 24 (vingt-quatre) mois à compter du lendemain de l'extension afin d'établir un bilan intermédiaire et d'évaluer paritairement les éventuels besoins des entreprises de la branche concernant la mise en œuvre du présent accord.

**ARTICLE 6 – REVISION - DENONCIATION**

---

Le présent accord pourra être révisé et/ou dénoncé à tout moment conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

**ARTICLE 7 – DEPOT**

---

Le présent accord et son annexe I seront adressés, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que la Fédération MAIAGE sera chargée de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Le présent accord et son annexe I sont établis en nombre suffisant pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives de la branche.

G. A. CA  
BP 5 UB

**Fait à Paris, le 10 juillet 2023**

**La Fédération MAIAGE**

Représentée par Christophe ALARY



**La Fédération Générale des  
Transports et de l'Équipement  
(FGTE-CFDT)**

Représentée par Bruno HEDIN



**La Fédération Nationale des  
Syndicats de Transports CGT**

Représentée par Eric HINZ

**La Fédération Force Ouvrière du  
Transport (CGT-FO)**

Représentée par Antonio GRIMI



**La Fédération Autonome des  
Transports UNSA (FAT/UNSA)**

Représentée par Patrick BARTH



PJ : ANNEXE I CLASSIFICATION DES EMPLOIS DE L'ASSAINISSEMENT ET DE LA MAINTENANCE INDUSTRIELLE