

LE SYNDICALISTE

militant

FO

N° 30 EDITION DE LA CHIMIE 27 AoÛT 1990

OBJET : MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

Chers Camarades,

Comme indiqué dans notre précédente circulaire, vous trouverez ci-après le texte de l'accord sur les mutations technologiques et les commentaires de la Fédération.

Nous vous rappelons que cet accord est applicable au 1er septembre 1990.

Il convient de veiller à ce qu'il soit scrupuleusement appliqué. N'hésitez pas à consulter la Fédéchimie si nécessaire.

Recevez, Chers Camarades, l'expression de nos meilleurs sentiments syndicalistes.

François Grandazzi
Secrétaire Général

(Voir au verso ...)

ORGANE DE LA FÉDÉCHIMIE CGTFO
ATOME CAOUTCHOUC CHIMIE PÉTROLE PLASTIQUES VERRE

60, rue Vergniaud, 75640 PARIS CEDEX 13 - Téléphone (1) 45 80 14 90

PREAMBULE

Il évacue la sempiternelle affirmation patronale concernant la prédominance de la rentabilité, de la compétitivité, justifiant la modernisation avant toute autre préoccupation.

Il est donc possible et réaliste de négocier des conditions de travail des salaires y compris dans le cadre de "Modernisation des Entreprises de mutations technologiques" en ayant comme préoccupations essentielles, celles des salariés et le souci de défendre et d'améliorer leurs seuls intérêts.

Les affirmations sur "la place prééminente de la personne au travail, sur la volonté de ne pas dissocier le progrès technique du progrès social, sur l'opportunité d'améliorer les conditions de travail, la sécurité, la formation, la qualification et de procéder à un examen des niveaux de rémunérations de la durée et de l'aménagement du temps de travail" apparaissent là comme des revendications d'actualité réalistes pouvant être discutées, voire prises en compte si l'on ne sacrifie pas "l'archaïsme au modernisme".

La pondération de l'introduction des nouvelles technologies "qui n'a pas pour objet de réduire les effectifs" marque elle aussi la dénonciation de la "sanction" qui serait consécutive à la modernisation et dont sont victimes les salariés.

Les 12 tirets du préambule mettent en relief les points sur lesquels nous reviendrons à l'examen des articles de l'accord.

ARTICLE 1er - DOMAINE D'APPLICATION

I - PROJETS IMPORTANTS

Cet article 1-1 cadre l'application des dispositions de l'accord par référence aux conséquences sur un ou plusieurs des points cités.

II - PROJETS COURANTS

Cet article 1-II tend à appréhender l'évolution des projets dits courants d'introduction des nouvelles technologies, en fixant des dispositions concernant :

- des actions de formation pour les salariés pouvant rencontrer des difficultés particulières ;
- des possibilités de développer les capacités et aptitudes professionnelles dans une perspective d'évolution de carrière ;
- la valorisation des aptitudes des salariés, l'amélioration de leurs conditions de travail et de l'organisation du travail.

Cet article 1 traite des problèmes importants pour les salariés d'une manière positive.

ARTICLE 2 - INFORMATION ET CONSULTATION DU COMITE D'ENTREPRISE

Cet article tend à donner aux Comités d'Entreprise et aux Comités d'Etablissement les informations et moyens nécessaires à leur consultation en amont de la décision, et ceci en élargissant de manière significative et précise ces moyens et informations sans pour autant déformer le rôle des CE.

ARTICLE 3 - COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE et DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Là, le rôle du Comité (C.H.S.C.T.), par rapport à celui que lui confère la loi, est élargi. Il est consulté et peut faire des propositions des observations avant la réunion du CE. Ce qui pour ce dernier apporte des éléments pouvant être importants pour émettre son avis.

ARTICLE 4 - PLAN D'ADAPTATION

- Recherche de mesures avec effets positifs sur l'emploi ... formation
- Faciliter la maîtrise des nouvelles technologies,
- Favoriser le reclassement,
- Couvrir de nouvelles perspectives de carrière,

sont des dispositions qui tendent, dans le domaine visé, à appréhender et à apporter des solutions favorables pour les salariés. L'ouverture de nouvelles perspectives de carrière (consécutive aux évolutions technologiques) fixée comme un des objectifs, répond à une revendication importante et son apparition dans les dispositions d'un accord est un pas important pour le monde du travail.

ARTICLE 5 - NEGOCIATION AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Outre les dispositions concernant l'information ce qui est significatif dans cet article c'est la revalorisation de la négociation avec les organisations syndicales qui est ainsi privilégiée par rapport à toutes autres "concertations".

Les objets de cette négociation sont bien du rôle des syndicats :

- Durée et Aménagement du Temps de Travail - Conditions de travail - Plan d'adaptation - Rémunérations - Classifications.

Nous avons trop connaissance d'évolution de postes de travail due à l'insertion de techniques nouvelles n'ayant entraîné que des contraintes nouvelles pour les salariés concernés (flexibilité, perte d'emploi, de rémunération, de qualification, pénibilité ...) sans compensation, pour ne pas noter comme nouvelles et intéressantes les dispositions citées.

ARTICLE 6 - CONFIDENTIALITE

Confidentiellement cet article ne nous empêche pas de dormir... mais cela devient d'un rituel qui frise l'inutilité sinon la drôlerie...

ARTICLE 7 - FORMATION

Oui la formation est essentielle y compris, et particulièrement pour les salariés qui doivent répondre aux exigences de la technique, de son évolution et de son insertion dans l'outil de travail.

Elle est d'un apport appréciable quand, liée aux mutations technologiques, elle constitue pour l'intéressé un facteur déterminant de son développement de carrière et de promotion ou dès lors qu'elle permet, en cas de disparition du poste de travail, l'affectation dans un autre emploi de l'entreprise.

ARTICLE 8 - ORGANISATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Il fallait bien un article qui parle de la qualité des produits, de la meilleure utilisation des machines, de la vigilance des salariés, de la participation de ceux qui sont concernés par "le projet important de nouvelles technologies".

Ouf ... C'est fait, "ils" l'ont échappé belle ! Il leur reste quelques reliques d'une littérature contemporaine patronale, gouvernementale, CQFDT... Mais qui, cette fois, est

... / ...

dominée par la revendication puisque mariage est fait avec "l'occasion d'examiner la durée et l'aménagement du temps de travail, avec la possibilité de valoriser les aptitudes professionnelles, avec l'amélioration des conditions de travail et des perspectives de développement de carrière".

Ainsi les travailleurs eux aussi l'ont échappé belle ! Ne nous cachons pas derrière notre petit doigt. Nous avons plus que veillé au grain, puisqu'il y en avait à moudre, et puis les salariés sont informés, consultés. C'est bien puisque les syndicats négocient.

ARTICLE 9 - ROLE DE L'ENCADREMENT

Dans la mesure où il n'est pas du ressort des négociations de faire que le rôle du cadre sorte de sa fonction, pour ne pas dire de son cadre, cet article 9 nous satisfait, il participe même, sans plus, d'un éclairage intéressant sur le rôle des personnels d'encadrement concernés par l'introduction de nouvelles technologies.

ARTICLE 10 - INCIDENCE SUR LES SALARIES

Pour ne pas avoir laissé ni ses convictions ni sa langue dans les vestiaires de l'UIC à l'occasion des négociations, notre organisation syndicale a orienté ou a été à l'origine de la quasi totalité des dispositions de l'accord ayant un caractère favorable pour les salariés.

L'article 10 est né de la volonté de Force Ouvrière qui en a motivé l'existence et la teneur. Afin que les salariés ne soient pas les victimes de la "modernisation" mais au contraire puissent bénéficier de ses effets. C'est ainsi que pour la première fois (à notre connaissance) des dispositions d'un accord apportent au salarié intéressé des garanties sur le maintien des appointements, du coefficient, des différentes primes, ceci en cas de dévalorisation du poste de travail, mais aussi d'une mesure spécifique portant sur l'amélioration du coefficient et/ou des appointements dans la mesure où l'introduction de nouvelles technologies valorise l'emploi.

Cet article est extrêmement important il pourrait prélude à des demandes d'application dans tous les secteurs où des transformations s'opèrent, qui jusqu'à présent se sont réalisées sans retombées favorables pour les intéressés, par exemple la quasi-totalité des postes de secrétaires, dactylos, comptables, etc., modifiés sensiblement par l'insertion de l'informatique.

Les ARTICLES 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 ne nous suggèrent pas de commentaires particuliers, ils n'en sont pas moins nécessaires car ils répondent à des obligations légales ou pratiques.

MODERNISATION DES ENTREPRISES
ACCORD SUR LES MUTATIONS TECHNOLOGIQUES

PREAMBULE

L'ampleur et le rythme des mutations technologiques induisent une transformation des emplois et des modes d'organisation du travail dans les entreprises. Les parties signataires, affirmant à cette occasion leur souci de ne pas voir dissocier le progrès technique du progrès social et de confirmer la place prééminente de la personne dans le travail, conviennent que l'introduction de nouvelles technologies doit être considérée comme une opportunité d'améliorer l'organisation, la sécurité et les conditions de travail, la formation et la qualification du personnel, et de procéder à un examen des niveaux de rémunérations, de la durée et de l'aménagement du temps de travail.

L'introduction des nouvelles technologies, qui n'a pas pour objet de réduire les effectifs, sera d'autant mieux perçue :

- qu'elle sera l'occasion de progrès dans les conditions d'emploi et de travail,
- qu'un large processus de concertation et de négociation l'aura précédé;
- qu'elle permettra d'assurer la compétitivité de l'entreprise et, ainsi, de favoriser l'emploi.

Il convient à cet égard, à partir d'analyses prospectives, de faciliter aux salariés la maîtrise du développement technologique, notamment par une démarche prévisionnelle visant :

- à identifier suffisamment à l'avance les évolutions des emplois,
- à détecter les besoins de formation correspondant aux nouvelles compétences requises,
- à favoriser les promotions,
- à anticiper les conversions et les reclassements qui s'avèreraient nécessaires.

Les parties signataires ont décidé de conclure le présent accord dont l'objectif est de favoriser :

- la consultation des institutions représentatives du personnel ;
- la négociation avec les représentants des organisations syndicales ;
- l'information et la participation des salariés ;
- l'évolution professionnelle et les conditions de travail des salariés ;
- la mise en oeuvre de garanties pour le personnel concerné.

* * *

./.

Article premier - Domaine d'application

I/ Projets importants

Les dispositions du présent Accord s'appliquent à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir pour le personnel des conséquences sur un ou plusieurs des points suivants : emploi, organisation du travail, formation, conditions de travail, qualification, rémunération.

II/ Projets courants

En ce qui concerne les projets courants, les entreprises doivent arrêter des dispositions tendant à ce que :

- soient recherchées des solutions appropriées, en particulier par des actions de formation, à la situation des personnes ou catégories de personnes qui - compte tenu notamment de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes - pourraient rencontrer des difficultés particulières à s'adapter ;
- tout en prenant en compte la préoccupation de l'emploi, soient offertes aux salariés des possibilités plus étendues de développer leurs capacités d'initiative dans l'accomplissement du travail ainsi que leurs aptitudes professionnelles dans une perspective d'évolution de carrière;
- les progrès techniques liés à la réalisation des projets soient de nature à valoriser les aptitudes des salariés et améliorer leurs conditions de travail et l'organisation du travail.

Un bilan des évolutions technologiques et des modifications qui seraient intervenues dans l'organisation du travail est présenté périodiquement au comité d'entreprise ou d'établissement dans le cadre de ses attributions définies à l'article L. 432-1 du Code du Travail.

Article 2 - Information et consultation du Comité d'entreprise (1)

Du fait même de la nature de ses attributions, le comité d'entreprise est un élément pivot dans le processus de mise en oeuvre de nouvelles technologies.

Instance privilégiée d'information et de consultation, il doit donc jouer tout son rôle à cet égard.

- I/ Le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise.
- II/ Le comité d'entreprise est informé et consulté dès le moment où un projet important répondant, aux conditions fixées au premier alinéa de l'article premier ci-dessus, est suffisamment avancé pour en permettre un examen concret et avant toute décision irréversible de sa mise en oeuvre.

./.

(1) Pour l'application du présent Accord, dans les entreprises à établissements multiples, les expressions "entreprise" et "comité d'entreprise" s'entendent respectivement "établissement" et "comité d'établissement".

Un mois avant la date prévue pour la réunion d'information et de consultation du comité, ses membres reçoivent en même temps :

- D'une part, les éléments d'information nécessaires sur le projet et sur les conséquences qu'il est susceptible d'avoir sur le personnel. A cet effet , une note écrite leur est remise exposant :
 - . Les objectifs économiques, techniques et sociaux auxquels répond le projet ;
 - . les nouvelles technologies dont l'introduction est envisagée, les investissements qu'elles nécessitent ainsi que le calendrier prévisionnel de réalisation;
 - . les modifications qu'elles apportent au processus de fabrication ou aux méthodes de travail ;
 - . les effets prévisibles des nouvelles technologies sur l'emploi, l'organisation du travail, les besoins de formation, la qualification, la rémunération du personnel, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité.
- D'autre part, le plan d'adaptation prévu à l'article 4 ci-après.

Si, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, la majorité des membres élus du comité d'entreprise décide de recourir à l'assistance de l'expert prévu à l'article L. 434-6, alinéa 4, du Code du Travail, les parties signataires conviennent, en application de l'article L. 434-12 du Code du Travail, que la réunion du comité d'entreprise au cours de laquelle, au vu du rapport d'expertise, il donne son avis, a lieu dans un délai maximum de 90 jours à compter de la date de remise au comité d'entreprise des documents prévus à l'alinéa 2 du présent paragraphe II.

Préalablement à la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis, il reçoit communication des avis ou observations exprimés par le comité d'hygiène , de sécurité et des conditions de travail et par sa commission de formation.

Au terme de la consultation, l'employeur fait connaître au comité d'entreprise sa réponse motivée aux propositions qui lui ont été faites ainsi que sa décision.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre, l'évolution et la réalisation du projet.

Article 3 - Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Indépendamment des missions confiées au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail par la réglementation, celui-ci est consulté, dès qu'un projet important, concernant son secteur géographique de compétence, répond aux conditions fixées au premier alinéa de l'article premier cidessus. Cette consultation porte sur les conséquences de la mise en oeuvre de ce projet au regard de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail du personnel. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est notamment consulté en ce qui concerne les répercussions éventuelles du projet sur les mesures prévues au programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail ainsi que sur le plan d'adaptation prévu à l'article 4 ci-après.

A cette fin, il est réuni préalablement à la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis. Il propose toute mesure ayant pour objet d'améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail du personnel dans l'hypothèse de la mise en oeuvre de ce projet en tenant compte des éléments d'appréciation fournis par le médecin du travail dans le cadre de ses missions.

Article 4 - Plan d'adaptation

En application de l'article 2 de l'Accord du 3 mars 1970 modifié, dans les entreprises assujetties à la législation sur les comités d'entreprise, lorsque le projet important d'introduction de nouvelles technologies affecte le volume et la nature des emplois, un plan d'adaptation est élaboré dans le respect de l'égalité de traitement des hommes et des femmes.

Ce plan est destiné à :

- 1) rechercher toutes les mesures qui pourraient avoir des effets positifs sur l'emploi, notamment par la mise en oeuvre d'actions de formation ;
- 2) faciliter, pour les salariés, la maîtrise des nouvelles technologies et leur adaptation aux nouveaux modes d'organisation du travail ;
- 3) favoriser le reclassement des salariés appelés à changer d'emploi ;
- 4) ouvrir de nouvelles perspectives de carrière.

Ce plan doit porter une attention toute spéciale aux personnes ou catégories de personnes qui - compte tenu notamment de leur niveau de formation - pourraient rencontrer des difficultés particulières, et doit pour y répondre rechercher des solutions appropriées.

Ce plan doit comprendre l'énumération des mesures envisagées, notamment en matière de formation ou de mutations, pour permettre, en temps utile, les évolutions nécessaires. Les salariés concernés sont informés de ces mesures.

Le comité d'entreprise est régulièrement informé et périodiquement consulté sur la mise en oeuvre de ce plan.

Article 5 - Négociation avec les Organisations syndicales

I - Information

La note écrite et le plan d'adaptation qui sont adressés aux membres du comité d'entreprise en application du paragraphe II de l'article 2 ci-dessus sont remis immédiatement après aux délégués syndicaux.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent prévu à l'article 3 ci-dessus.

II - Négociation sur les implications sociales

Les implications sociales de tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, telles que définies au premier alinéa de l'article premier ci-dessus, font l'objet d'une négociation.

Cette négociation, qui peut porter notamment sur la durée et l'aménagement du temps de travail, les conditions de travail, le plan d'adaptation, la rémunération et les classifications, commence dès que la réunion au cours de laquelle le comité d'entreprise donne son avis a eu lieu. Elle se déroule sur une période d'un mois, sauf si les parties en conviennent autrement.

III - Concertation sur la méthode de conduite du projet

Lorsque dans les entreprises la Direction et un ou plusieurs délégués syndicaux y sont favorables, ils arrêtent, après réception des documents mentionnés au paragraphe I ci-dessus, le principe d'une concertation dont ils définissent ensemble les modalités, les moyens, le calendrier et les objectifs.

Les organisations syndicales représentées sont invitées à participer à la mise en oeuvre de cette procédure de concertation.

Article 6 - Confidentialité

Dans le souci de concilier les droits des représentants du personnel à l'information et le principe d'une confidentialité nécessaire des informations données comme telles par l'employeur, les membres du comité d'entreprise, les membres du comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail et les délégués syndicaux sont tenus au respect de cette confidentialité.

Article 7 - Formation

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'Accord du 21 février 1985 sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans les Industries Chimiques, les actions de formation liées à l'introduction de nouvelles technologies à laquelle sont confrontées les Industries Chimiques font partie des domaines de formation prioritaires dans les entreprises de la branche. La formation y est en effet un investissement essentiel pour permettre au personnel de bénéficier dans les meilleures conditions possibles de la modernisation de l'entreprise. En cas de projet important d'introduction de nouvelles technologies, cet investissement fait l'objet d'une ligne budgétaire spécifique indépendamment du budget minimum de formation prévu par la Loi.

C'est ainsi que les entreprises doivent intégrer cette priorité dans leur politique de formation en sorte que soient proposées, en temps utile, aux salariés concernés, notamment en faisant appel aux organismes de la Profession ayant à jouer un rôle en la matière, les formations leur permettant, compte tenu de leurs acquis, de faire face à ces évolutions.

De même, cette politique doit viser au développement de la culture scientifique, technique, économique et sociale des salariés, permettant de développer leurs capacités professionnelles par une démarche pédagogique appropriée.

Conformément aux dispositions déjà prévues aux articles 4, paragraphe II, des Titres I et II de l'Accord du 18 avril 1985, les agents de maîtrise et techniciens, d'une part, les ingénieurs et cadres, d'autre part, bénéficieront d'actions de formation leur permettant de se préparer et de s'adapter à l'évolution des fonctions liées à l'introduction des nouvelles technologies, ce personnel dans son ensemble ayant un rôle essentiel à jouer dans le pilotage et l'accompagnement des changements technologiques.

Les entreprises prévoient les formations nécessaires dès que les projets importants d'introduction des nouvelles technologies sont suffisamment avancés pour en permettre une définition précise, et, afin que ces formations puissent être dispensées préalablement à la mise en route des installations correspondantes. Elles prennent à cet effet les mesures d'organisation du travail appropriées.

Ces formations tendront à ce que les mutations internes qu'entraînerait l'évolution des qualifications et des modes de travail liés aux nouvelles technologies puissent constituer pour les salariés des opportunités de développement de carrière et de promotion.

Lorsque la mise en oeuvre du projet important d'introduction de nouvelles technologies est de nature à entraîner la disparition de postes de travail, les entreprises mettent tout en oeuvre pour que, par une formation appropriée, les salariés concernés puissent se voir affecter à un autre emploi dans l'entreprise. Pour ce faire, le plan d'adaptation prévoit les modalités de la formation appropriées à chaque salarié concerné

Au cas où, malgré les dispositions prévues aux deux paragraphes précédents, le reclassement interne des salariés dont le poste de travail sera supprimé du fait de l'introduction de nouvelles technologies ne s'avère pas possible, des solutions devront être recherchées pour que puisse être dispensée aux intéressés une formation vers des métiers pour lesquels existent des débouchés.

Article 8 - Organisation et conditions de travail

L'introduction de nouvelles technologies visées au premier alinéa de l'article premier du présent Accord doit être l'occasion d'examiner la durée et l'aménagement du temps de travail et de rechercher des formes d'organisation du travail mieux adaptées aux conditions futures de fonctionnement de l'atelier ou du service et ouvrant aux salariés de nouvelles possibilités de valoriser leurs aptitudes professionnelles et d'améliorer leurs conditions de travail.

La recherche d'une meilleure utilisation des machines et d'une amélioration constante de la qualité des produits doit aller de pair, dès le stade de la conception, avec le souci de mieux intégrer la sécurité dans les modes de production et d'organisation du travail et avec la préoccupation d'accroître, pour les opérateurs, la part d'initiative et de responsabilité.

A l'occasion de l'introduction de nouvelles technologies, l'employeur s'efforce de recourir à des formules de travail privilégiant une polyvalence du personnel susceptible de lui ouvrir des perspectives nouvelles. Ces nouvelles formes de travail doivent préserver le niveau de vigilance des salariés et accroître l'utilisation des qualités de raisonnement et d'esprit de décision du personnel.

La participation des salariés concernés par le projet important d'introduction de nouvelles technologies étant un élément déterminant de la réussite de celui-ci, ces salariés sont régulièrement informés et consultés.

Article 9 - Rôle de l'encadrement

Le personnel d'encadrement est étroitement associé aux projets comportant l'introduction de nouvelles technologies visées au premier alinéa de l'article premier du présent Accord.

Dans le cadre de leur fonction, ces salariés sont amenés à intervenir lors de l'élaboration, du développement et du suivi du projet. Ils participent à la définition des moyens humains ou matériels nécessaires à sa réalisation.

Lorsqu'ils exercent une fonction de commandement et d'animation, ils sont directement concernés par tout projet qui a des conséquences à terme sur leur secteur d'activité. Ils interviennent aux différents stades du projet pour ce qui concerne notamment les changements dans l'organisation et les conditions du travail dans leur unité.

Le personnel d'encadrement, doté des moyens nécessaires, anime les groupes qui sont en charge du projet aux différents stades de sa préparation et de son exécution.

Article 10 - Incidences sur les salariés

I/ Au cas où l'introduction de nouvelles technologies valorise le contenu de l'emploi en matière notamment de niveau de connaissances, de responsabilité, d'autonomie, le salarié occupant l'emploi transformé bénéficie d'une mesure spécifique portant sur son coefficient et/ou ses appointements.

II/ Si le salarié, après formation, n'est pas en mesure d'occuper l'emploi transformé ou si l'introduction de nouvelles technologies réduit de façon significative le contenu de cet emploi en matière notamment de niveau de connaissances, de responsabilité, d'autonomie, le salarié concerné bénéficie en priorité, sur sa demande, d'une mutation dans la mesure des emplois disponibles.

III/ Si dans les circonstances prévues au paragraphe II ci-dessus, la mutation conduit le salarié à occuper un emploi de moindre classification, ce dernier bénéficie, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable, des garanties suivantes :

- a) le maintien, aux conditions antérieures, de ses appointements de base, de sa prime d'ancienneté et des primes liées aux sujétions personnelles qui demeureront ;

- b) dans le cas où la rémunération antérieure comporte, outre les éléments prévus au a) ci-dessus, d'autres éléments permanents de rémunération mensuelle, le maintien de ces éléments dans les conditions prévues aux articles 10 et 11 de l'Accord du 3 mars 1970 modifié ;
- c) à titre personnel, le maintien du coefficient de l'emploi antérieur.

Article 11 - Non cumul

Sauf accord particulier d'entreprise intervenant lors de l'entrée en vigueur du présent Accord, ou ultérieurement, les dispositions de celui-ci ne se cumuleront pas avec celles ayant le même objet pouvant résulter des Lois, Règlements ou Conventions.

Article 12 - Date d'application

Les dispositions du présent Accord sont applicables à compter du 1er septembre 1990.

Article 13 - Champ d'application

Le présent Accord est applicable aux entreprises et établissements dont l'activité principale relève du champ d'application figurant à l'Annexe I des clauses communes de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

Article 14 - Durée de l'Accord - Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par les parties signataires avec un préavis de trois mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'Accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 15 - Conditions d'application

Les parties signataires conviennent de considérer les articles 2 et 5 du présent Accord comme des clauses substantielles et interdépendantes. En conséquence, sauf si l'employeur et la majorité des membres élus du comité d'entreprise sont convenus d'allonger le délai fixé à l'alinéa 3 de l'article 2 du présent Accord, le dépassement éventuel de ce délai, quelle qu'en soit la cause, peut s'imputer sur le délai de négociation fixé à l'article 5-II du présent Accord.

Article 16 - Bilan de l'Accord

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de trois ans afin d'établir un bilan de l'application du présent Accord.

Article 17 - Dépôt

Le présent Accord est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de PARIS, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du Code du Travail.