

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'INSTALLATION, ENTRETIEN,
REPARATION, DEPANNAGE, DE MATERIEL AERAUQUE, THERMIQUE, FRIGORIFIQUE ET
CONNEXES**

Avenant n° 52 : révision des classifications

Article 1 : Modification du chapitre XI de la convention collective nationale

Le chapitre XI de la convention collective nationale est remplacé par les dispositions suivantes :

**CHAPITRE XI
CLASSIFICATIONS**

**SECTION 1
DEFINITIONS**

Pour une meilleure compréhension du présent chapitre, quelques termes sont à préciser :

1) Certification (donnée objective)

La certification est caractérisée par un titre homologué correspondant au poste proposé :

- diplômes (éducation nationale),
- Titre professionnel du Ministère du Travail (Certificat de Formation Professionnelle),
- certificat de qualification professionnelle (CQP),
- Titre homologué du CFI de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Paris (C.C.I.P),

Conformément à l'annexe de l'accord formation applicable à la branche professionnelle.

Il est rappelé qu'il existe 3 moyens permettant d'obtenir une certification :

- la formation initiale
- la formation continue (notamment par le biais de FORMFROID)
- la V.A.E.

2) Terminologie

Expérience :

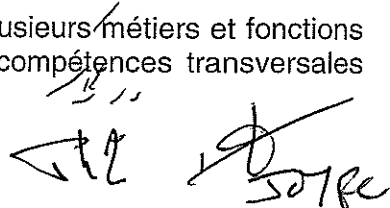
L'expérience est caractérisée par la maîtrise des savoir-faire opérationnels (administratif, commercial, technique, organisationnels, etc.) liés au poste dans lequel l'activité sera réalisée.

Compétence métier ou fonction :

La compétence résulte de la combinaison de connaissances, de savoir-faire opérationnels, de savoir comportementaux professionnels, mise en œuvre pour réaliser une activité avec des moyens alloués et une autonomie définie.

Compétences transversales éventuelles :

Les activités peuvent mettre en œuvre des compétences transversales à plusieurs métiers et fonctions telle l'autonomie, l'organisation du travail, la coordination d'activités. Ces compétences transversales peuvent de plus être développées quand la classification augmente.


Handwritten signatures and initials, including a large signature and the text '5078c'.

3) Méthode de lecture

Les niveaux, échelons et coefficients sont attribués aux salariés par rapport au poste effectif occupé dans l'entreprise et non en référence aux certifications dont les intéressés sont titulaires.

Un salarié employé à un poste correspondant à sa certification doit obligatoirement être classé au moins au seuil d'accueil minimal prévu pour la certification en question.

Il est bien entendu que, par certification, il convient d'entendre les certifications telles que définies par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de la signature de l'accord et concernant notamment l'enseignement technique et professionnel dans la spécialité exercée et des fonctions d'encadrement.

Le classement au sein d'un niveau tient compte, entre autres de la complexité des tâches, de l'expérience professionnelle, des compétences et des responsabilités confiées, de l'autonomie.

4) Révision

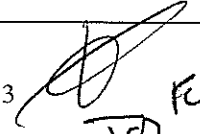
Les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour examiner les éventuels dysfonctionnements du présent accord dans un délai maximal de 2 ans.

St N 2
507 FC

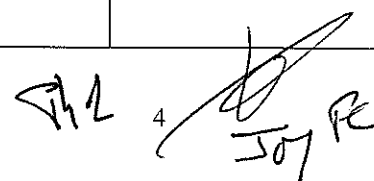
**SECTION 2
GRILLE DE CLASSIFICATIONS ET POSTES**

Les postes de cette grille sont soit au genre masculin, soit au genre féminin, mais il est bien entendu que chaque intitulé de poste est valable aussi bien pour le personnel masculin que pour le personnel féminin.

NIV	DEFINITION	ECH	COEF	DEF. DES ECHELONS	Postes « Techniques »	Métiers « supports »
I	<p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité.</p> <p>Le travail du salarié est contrôlé.</p> <p>Aucune formation préalable n'est requise.</p>	A	176	<p>Exécution d'opérations ou de travaux simples et élémentaires.</p> <p>Le classement dans les échelons tient compte : -de son expérience -de la diversité des tâches réalisées -de l'évolution des compétences métiers du salarié.</p>	Manutentionnaire	Technicien de surface, secrétaire standardiste 1 ^{er} degré
		B	181			aide-magasinier
		C	186		Chauffeur livreur Aide Monteur	Aide comptable, employé(e) de bureau
II	<p>D'après des instructions de travail précises, exécution d'un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses reproductibles.</p> <p>Le salarié doit être capable de constater une anomalie et de la signaler.</p> <p>Il doit contrôler les résultats de son travail tout en étant supervisé par un supérieur hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté.</p>	A	195	<p>Le classement dans les échelons tient compte : - de l'expérience professionnelle du salarié - de ses compétences métiers, - de sa participation aux préparatifs des opérations</p>	Monteur, tuyauteur braseur 1 ^{er} degré, électricien câbleur 1 ^{er} degré	Dessinateur, secrétaire standardiste 2eme degré, magasinier, aide-comptable confirmé Facturière qualifiée
		B	205		Opérateur d'essai 1 ^{er} degré	Agent technique, Comptable 1 ^{er} degré, employé service achat
		C	210		Monteur dépanneur frigoriste 1 ^{er} degré Monteur dépanneur cuisiniste 1 ^{er} degré Tuyauteur Braseur 2eme degré Electricien câbleur 2eme degré	Commercial

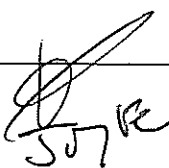
2 3 
JOT FC

III	<p>Exécution de travaux complexes intégrant une analyse du besoin et comportant différentes opérations à combiner en fonction d'un objectif à atteindre.</p> <p>Le salarié peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'autres personnes.</p> <p>Le salarié possède et met en œuvre régulièrement plusieurs compétences (somme de savoir-faire observables).</p> <p>Il rend des comptes à son supérieur hiérarchique et fait preuve d'initiative et d'autonomie dans la réalisation de ses activités.</p>	A	225	<p>Le classement dans les échelons tient compte :</p> <ul style="list-style-type: none"> -de l'expérience professionnelle du salarié. -de ses compétences métiers - de son degré d'autonomie, d'organisation et d'initiative tenant compte des moyens alloués, - de l'ensemble des opérations spécifiques à l'emploi 	<p>Monteur dépanneur frigoriste 2eme degré</p> <p>Monteur dépanneur cuisiniste 2eme degré</p> <p>Tuyauteur brasseur confirmé</p> <p>Electricien câbleur confirmé</p> <p>Agent technique B.E. 1^{er} degré</p> <p>Opérateur d'essai 2eme degré</p>	<p>Comptable 2eme degré</p> <p>Secrétaire confirmée</p> <p>Employé administratif confirmé</p> <p>Gestionnaire de stock</p>
		B	235		Opérateur d'essai 3eme degré	
		C	245		<p>Technicien d'intervention 1^{er} degré</p> <p>Technicien d'intervention débutant</p> <p>Chef d'équipe frigoriste 1^{er} degré /suppléant</p>	Technico commercial 1 ^{er} degré
IV	<p>Exécution d'une mission selon des instructions de caractère général sur les méthodes à appliquer.</p> <p>Il doit faire preuve d'initiative, d'autonomie et du sens des responsabilités.</p> <p>Il possède une expertise technique reconnue qui lui permet d'adapter des méthodes, de proposer des solutions nouvelles et de les mettre en œuvre.</p> <p>Il peut être amené à superviser et/ou coordonner le travail d'une équipe et des sous traitants.</p>	A	260	<p>Le classement dans les échelons tient compte de l'expérience professionnelle du salarié et de ses compétences</p> <p>coefficient 260 : mise en œuvre de procédés connus ou en conformité avec un dossier technique</p> <p>coefficient 280 : même rôle et responsabilités que le coef 260 avec une faculté d'adaptation éventuelle des méthodes</p> <p>coefficient 300 : même rôle et responsabilité que le coef 280 avec la faculté de proposer des solutions techniques nouvelles)</p>	<p>Technicien d'intervention 2eme degré, chef d'équipe 2eme degré</p>	<p>Technico commercial 2eme degré, dessinateur conception exécution, Technicien méthode, qualité, sécurité EHS, Gestionnaire services 1^{er} degré, secrétaire de direction</p>
		B	280		<p>Chef de travaux</p> <p>Chef d'équipe 3eme degré</p>	<p>Chargé d'affaire 1^{er} degré, Gestionnaire services 2eme degré</p>
		C	300			




 4
 507 RE

V	<p>Correspond à un haut niveau de responsabilités, qu'elles soient d'ordre techniques, administratives, ou organisationnelles</p> <p>Le salarié a un ou des objectifs à atteindre, il doit trouver les solutions lui permettant de les atteindre et les mettre en œuvre de façon satisfaisante. En cas de difficultés, il doit proposer des solutions à sa hiérarchie.</p> <p>Responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification inférieure et vis-à-vis des sous traitants</p>	A	320	<p>L'évolution du salarié se fera en fonction de l'évolution de sa capacité à gérer et coordonner des situations de plus en plus complexes, de son degré d'autonomie et de responsabilité</p> <p>(coefficient 320 : recherche de solutions techniques avec la faculté de les adapter et détection des besoins techniques et humains ; coefficient 340 : même rôle et responsabilité que le coef 320 avec un rôle de coordination et des responsabilités accrues en matière de gestion ; coefficient 365 : même rôle et responsabilité que le coef 340 avec la capacité de proposer des spécifications nouvelles et de les mettre en œuvre)</p>	Responsable travaux 1 ^{er} degré Responsable unité atelier	Chargé d'affaire 2 ^{eme} degré Responsable services 1 ^{er} degré
		B	340			
		C	365			
VI *	<p>Seuil d'accueil pour les jeunes diplômés accédant à un emploi de cadre</p> <p>Sont visés les Salariés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Titulaires d'un diplôme de niveau II (diplôme de second cycle universitaire ou d'écoles) ou de niveau I (diplôme de troisième cycle universitaire ou d'école) délivré par l'éducation nationale - Disposant d'une expérience professionnelle inférieure à 36 mois au sein de la branche (au titre de tout type de contrat 		370	Jeune diplômé, ayant moins de 12 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			375	Jeune diplômé, ayant entre 12 et 24 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		
			380	Jeune diplômé, ayant entre 24 et 36 mois d'expérience professionnelle dans la branche suite à l'obtention de sa certification		

5 


	de travail) * Se référer à l'article X-2 de la Convention collective nationale					
	Assume la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise ou de très larges fonctions dans sa spécialité. Ces fonctions impliquent nécessairement son autonomie et sa haute technicité couplée à des qualités de gestion et d'animation. Il est placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique qui peut être le chef d'entreprise lui-même.	A	390	Le classement dans les échelons tient compte : - des responsabilités confiées - de la complexité des activités et de leur technicité -des compétences d'organisation, de gestion et d'animation mises en œuvre.	Responsable travaux 2 ^{ème} degré Responsable technique	Chargé d'affaire 3eme degré, Ingénieur, Chef de projet, Responsable commercial, Responsable services 2eme degré
		B	430			
		C	460			
VII	Correspondant à des compétences importantes et à une expérience étendue ainsi qu'à un haut niveau de responsabilité. Les cadres de ce niveau sont caractérisés par leurs capacités de décision et de gestion dans l'entreprise. Ils sont placés sous l'autorité directe du chef d'entreprise.	A	500	Le classement dans les échelons tient compte : - du niveau de responsabilité -des capacités de coordination et d'anticipation - des capacités décisionnaires confiées	Cadre dirigeant, Directeur technique	Cadre dirigeant, Directeur commercial, Directeur services
		B	600			
		C	700			

Sh 2 6  JS/R

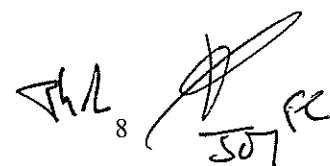
SECTION 3 GRILLE DE POSITIONNEMENT DES PRINCIPAUX POSTES

Il est rappelé à titre liminaire que la grille de positionnements des principes postes n'est pas exhaustive et doit être mis en relation avec la grille des définitions générales des niveaux et échelons. Il est en outre rappelé que l'embauche ou l'évolution du salarié sur un poste classifié selon plusieurs degré est fonction de la complexité des tâches accomplies, du niveau et de l'étendu des responsabilités confiées et de l'expérience acquise sur le poste.

Niv.	Ech.	Coef.	Personnel intervention et de fabrication	Personnel commercial, étude et techniciens	Administratif
I	a	176	Manutentionnaire		Technicien de surface, secrétaire standardiste 1 ^{er} degré
	b	181			aide-magasinier
	c	186	Chauffeur livreur Aide Monteur		Aide comptable, employé(e) de bureau
II	a	195	Monteur, tuyauteur brasseur 1 ^{er} degré, électricien câbleur 1 ^{er} degré	Dessinateur	Secrétaire standardiste 2 ^{eme} degré, magasinier, aide-comptable confirmé Facturière qualifiée
	b	205	Opérateur d'essai 1 ^{er} degré	Agent technique	Comptable 1 ^{er} degré, employé service achat
	c	210	Monteur Dép. frigoriste 1 ^{er} degré Monteur Dép. cuisiniste 1 ^{er} degré Tuyauteur brasseur 2 ^{eme} degré, électricien câbleur 2 ^{eme} degré	Commercial	
III	a	225	Monteur Dép. frigoriste 2 ^{eme} degré Monteur Dép. cuisiniste 2 ^{eme} degré Tuyauteur brasseur confirmé, électricien câbleur confirmé Opérateur d'essai 2 ^{eme} degré	Agent technique B.E 1 ^o	Comptable 2 ^{ème} degré, secrétaire confirmée, employé administratif confirmé, gestionnaire de stock
	b	235	Opérateur d'essai 3 ^{eme} degré		
	c	245	Technicien d'intervention débutant (1) Chef d'équipe frigoriste 1 ^{er} degré/suppléant Technicien d'intervention 1 ^{er} degré	Technico commercial 1 ^{er} degré	



IV	a	260	Technicien d'intervention 2eme degré, chef d'équipe 2eme degré	Technico commercial 2eme degré, dessinateur conception exécution	Gestionnaire services 1 ^{er} degré, secrétaire de direction
	b	280	Chef de travaux, Chef d'équipe 3eme degré	Chargé d'affaire 1 ^{er} degré	Gestionnaire services 2eme degré
	c	300			
V	a	320	Responsable travaux 1 ^{er} degré, Responsable unité atelier	Chargé d'affaire 2eme degré, Responsable services 1 ^{er} degré	
	b	340			
	c	365			
VI	-	370	Voir article X – 2 CCN		
	-	375			
	-	380			
	a	390	Responsable travaux 2 ^{ème} degré Responsable technique	Chargé d'affaire 3eme degré, Ingénieur, Chef de projet, Responsable commercial	Responsable services 2eme degré
	b	430			
	c	460			
VII	a	500	Cadre dirigeant, Directeur technique, Directeur commercial		Cadre dirigeant, Directeur services
	b	600			
	c	700			

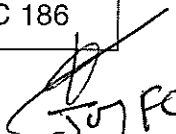


 8
 307 PC

SECTION 4
SEUIL D'ACCUEIL A L'EMBAUCHE

Toute personne ayant une certification et/ou une expérience différente ou supérieure au profil du poste proposé, sera au minimum accueillie au seuil correspondant strictement aux caractéristiques du profil de poste qu'il exercera dans l'entreprise.

	Niveaux de l'EN	Expérience au moment de l'embauche (expérience quant au poste et aux responsabilités inhérentes au poste)	SEUILS		
			CŒUR DE METIERS froid, conditionnement d'air et cuisines professionnelles	METIERS TECHNIQUES ENVIRONNEMENTAUX	METIERS SUPPORTS
Salarié sans certification et sans expérience en rapport au poste proposé			I A 176	I A 176	I A 176
Salarié sans certification et avec expérience en rapport au poste proposé		2 ans révolus	I C 186	I C 186	I C 186
		5 ans révolus	II A 195	II A 195	II A 195
		10 ans révolus	II B 210	II B 210	II B 210
Salarié avec certification en rapport au poste proposé et sans expérience	Niveau V		II A 195	II A 195	II A 195
	Niveau IV		III A 225	III A 225	III A 225
	Niveau III		III C 245 *	III C 245*	III C 245*
	Niveau II		IV C 300 *2	IV C 300 *2	IV C 300 *2
	Niveau I		Voir article X – 2 CCN		
Salarié sans certification en rapport au poste proposé et sans expérience	Niveau V		I A 176	I A 176	I A 176
	Niveau IV		I A 176	I A 176	I A 176
	Niveau III		I A 176	I A 176	I A 176
	Niveau II		I C 186	I C 186	I C 186
	Niveau I		I C 186	I C 186	I C 186

GIL 9  J07 PC

* Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé bac +2 ou équivalent puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau III, échelon C, coefficient 245 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

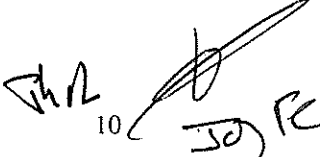
Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera automatiquement au niveau IV, échelon A, coefficient 260. Les entreprises ont cependant la faculté de passer le jeune diplômé au coefficient 260 avant la fin de la période d'adaptation.

A titre d'exception, le salarié ayant obtenu son diplôme niveau bac+2 ou équivalent par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sous réserve qu'elle soit complète, ne se verra pas appliquer de période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau IV, échelon A, coefficient 260.

*2 Compte tenu de sa capacité à évoluer au sein de l'entreprise, il est admis que le jeune diplômé Licence professionnelle/IFFI puisse être classé pendant une période d'adaptation maximale de 2 ans au niveau IV, échelon C, coefficient 300 de la grille de classification. L'entreprise assurera le suivi du jeune diplômé afin de s'assurer de sa bonne intégration dans l'entreprise et de son acquisition d'autonomie. Il bénéficiera d'un entretien tous les 6 mois visant à vérifier l'intégration du jeune diplômé dans l'entreprise, l'évolution de ses compétences et les besoins éventuels en matière de formation professionnelle.

Après 2 années calendaires, ou un an en cas d'alternance dans l'entreprise, le jeune diplômé passera automatiquement au niveau V, échelon A, coefficient 320. Les entreprises ont cependant la faculté de passer le jeune diplômé au coefficient 320 avant la fin de la période d'adaptation.

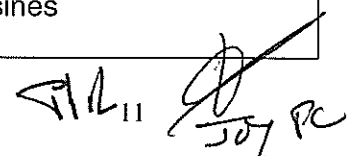
A titre d'exception, le salarié ayant obtenu sa Licence professionnelle/IFFI par le biais de la VAE (validation des acquis de l'expérience), sous réserve qu'elle soit complète, ne se verra pas appliquer de période d'adaptation et sera classé immédiatement au niveau V, échelon A, coefficient 320.

10 

SECTION 5
CŒUR DE METIER
CORRESPONDANCE NIVEAUX EDUCATION NATIONALE / CERTIFICATIONS

Cette liste visent à répertorier les principales certifications existantes ou ayant existées. Les certifications non listées doivent être mise en relation avec le tableau ci-dessous afin de déterminer leur niveau Education Nationale. En cas de doute, il est préconisé de prendre contact avec l'organisme ayant délivré le titre (ou certification)

NIVEAUX EDUCATION NATIONALE	TITRES / CERTIFICATIONS			
	DIPLOMES	MINISTERE DU TRAVAIL	CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNE LLE	COMMISSION NATIONALE PARITAIRE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
Niveau V	<p>CAP Froid et climatisation</p> <p>BEP des techniques du froid et du conditionnement d'air</p> <p>BEP Equipements techniques énergie (ETE) dominante froid et climatisation</p> <p>BEP Monteur/Dépanneur froid et climatisation</p>	<p>CFP Agent de maintenance en conditionnement de l'air</p> <p>CFP agent de maintenance et d'exploitation en conditionnement de l'air</p> <p>CFP Monteur Dépanneur Frigoriste</p> <p>CFP Agent de maintenance en conditionnement d'air</p>		
Niveau IV	<p>Brevet professionnel Monteur/Dépanneur en froid et climatisation</p> <p>BAC PRO des techniciens en froid et conditionnement d'air</p> <p>BAC PRO Maintenance des appareils et équipements</p>	<p>CFP Technicien d'intervention en froid commercial et climatisation</p> <p>CFP Technicien d'intervention et de maintenance en conditionnement d'air</p> <p>CFP Technicien d'intervention et de maintenance énergétique en conditionnement d'air</p> <p>CFP Technicien d'intervention en froid</p>	<p>ACCORD 15 MAI 1991 : CQP CARRIER / LA CHATAIGNERAIE Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport</p> <p>PV n°10 : CQP CARRIER / LA CHATAIGNERAIE Monteur dépanneur d'équipements frigorifiques de transport</p>	<p>PV n°11 : TITRE GRETA PAYS DE RANCE / LA FONTAINE DES EAUX Technicien d'intervention sur les appareils d'équipements ménagers et de collectivités</p> <p>PV n°12 : TITRE CENTRE DES FORMATIONS INDUSTRIELLES Technicien en maintenance des installations frigorifiques ou en froid et grandes cuisines</p>



 J07 PC

	<p>ménagers et de collectivités</p> <p>BAC PRO Energétique option A : installation et mise en œuvre des systèmes énergétiques et climatiques</p> <p>BAC PRO Energétique option B : Gestion et maintenance des systèmes énergétiques et climatiques</p> <p>BAC PRO des techniciens en installation des systèmes énergétiques et climatiques</p> <p>BAC PRO des techniciens de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques</p>	<p>industriel</p> <p>CFP Technicien d'intervention en équipements de cuisines professionnelles</p> <p>CFP Technicien de maintenance en appareil électroménager</p> <p>CFP Technicien de maintenance en chauffage et en climatisation</p>		
Niveau III	<p>BTS F.E.E (Fluides, Energie, Environnement) option B, C ou D</p> <p>BTS Equipements techniques énergie option froid et climatisation</p> <p>BTS froid et climatisation</p> <p>DUT Génie thermique et énergie</p>	<p>CFP Technicien supérieur de maintenance et exploitation climatique</p> <p>CFP Technicien supérieur de maintenance en conditionnement d'air</p>		<p>PV n°6 : TITRE Ecole LA MACHE à Lyon Ingénierie et Conduite d'Affaires</p> <p>PV n°8 : TITRE Ecole LA MACHE à Lyon Vendeur/Négociateur International</p> <p>PV n°9 : TITRE IRECO / GRETA SUD ISERE Concepteur en ingénierie de restauration dans les entreprises de cuisines professionnelles</p> <p>PV n°14 : TITRE CNAM / Lycée La Fontaine des Eaux Frigoriste chargé d'études et de climatisation</p>

12
507 R

Niveau II	Licence professionnel le Energie et génie climatique, option froid, climatisation et contrôle de service Diplôme supérieur du Froid Industriel (IFFI)			
Niveau I	Diplôme de spécialisation Ingénieur en Génies Frigorifique et climatique (IFFI)			

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes (code IDCC 1412).

Article 3 : Notification. – Dépôt – Extension

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 4 : Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt auront été accomplies.

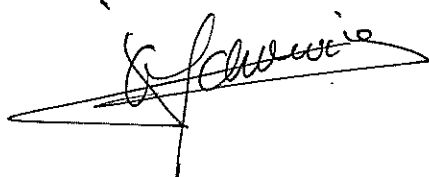
SYNDICATS DE SALARIES

Fédération des travailleurs de la
Métallurgie C.G.T.

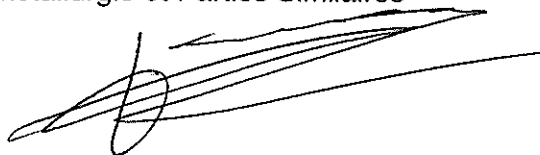
Fédération Confédérée Force Ouvrière
de la Métallurgie



Fédération Générale des Mines et de
la Métallurgie C.F.D.T.



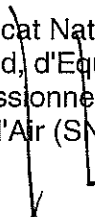
Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats
de la Métallurgie et Parties Similaires



Fédération de la Métallurgie C.F.E.-CGC

ORGANISATION PATRONALE

Syndicat National des
Entreprises du Froid, d'Équipement
de Cuisines Professionnelles et du
Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)



Fait à Paris, le 30 juin 2010
En vingt exemplaires