

**AVENANT DE REVISION A L'ACCORD SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES
OPERATEURS DE FABRICATION DU 7 FEVRIER 2002**

Conclu le 12/12 2017 entre :

La Direction de MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE

Représentée par Monsieur Olivier SILVA,



D'une part,

et les organisations syndicales suivantes représentées en la personne de leurs délégués syndicaux :

La CFE/CGC représentée par
MM. ABDALLAG - PIERRE - QUESTEL

La CFDT représentée par
MM. DAUMERIES - MARCINKOWSKI - ROZE - TOPIN



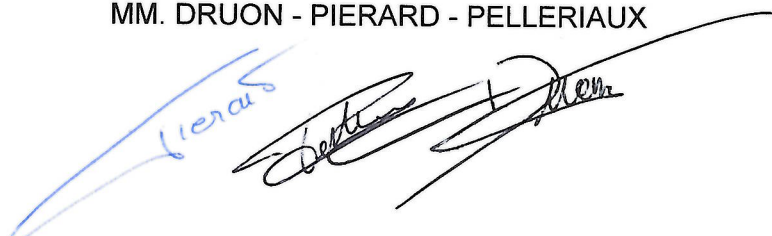
La CFTC représentée par
MM. CHARLESEGE - HOLLANDERS - ROUSSEL



La CGT représentée par
MM. COUVREUR - DELVAUX - PLUME



SUD représenté par
MM. DRUON - PIERARD - PELLERIAUX



D'autre part,

Préambule

L'accord relatif au déroulement de carrière des opérateurs de fabrication du 7 février 2002 prévoit la mise en place d'un système de classification basé sur les compétences acquises et mises en œuvre par chaque opérateur de fabrication.

Cet accord repose sur la volonté de donner à chaque opérateur de fabrication la possibilité de gérer sa carrière et d'évoluer selon ses compétences individuelles. Cette gestion par la compétence implique que chaque opérateur soit acteur de son évolution de carrière par la compétence qu'il possède, développe et met en œuvre.

Sans remettre en cause le bien-fondé de cet accord, la Direction et les organisations syndicales représentatives de MCA ont convenu de la nécessité de se mettre autour de la table afin de réviser le contenu de l'accord du 7 février 2002 et de l'adapter aux évolutions de compétences des opérateurs de fabrication dans une logique de reconnaissance de la performance individuelle.

A ce titre, plusieurs réunions ont eu lieu en date des 2 octobre, 8 novembre et 4 décembre 2017 au terme desquelles chacune des parties prenantes conviennent que :

- la cible de professionnalisation, actuellement au KH 170 évolue au KH 175,
- le coefficient d'embauche d'un opérateur de fabrication évolue au KH 165,
- la classification concernant les opérateurs de fabrication senior évolue jusqu'au KH 225,
- soit neutralisé lors des évaluations de compétences le volet polyvalence pour les personnes ayant des restrictions d'aptitudes physiques validées par le service santé au travail et ne leur permettant pas de réaliser la polyvalence demandée à leur poste.

Un Groupe de travail paritaire composé de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de MCA, de la fonction RH et de managers se sont également réunies en date du 18 octobre 2017 afin d'établir le contenu de l'évaluation de compétences permettant de définir les compétences nécessaires pour pouvoir évoluer vers un coefficient 225.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'AVENANT

Le présent accord s'applique à la population des opérateurs de fabrication du KH 165 au 225.

ARTICLE 2 : COEFFICIENT D'EMBAUCHE

Le coefficient d'embauche, initialement au KH 160, évolue au KH 165. Cela signifie que tout opérateur de fabrication dès son embauche aura un coefficient de 165.

ARTICLE 3 : CIBLE DE PROFESSIONNALISATION

La cible de professionnalisation pour tout opérateur de fabrication évolue au KH 175. Cela signifie qu'il devient possible pour tout opérateur de fabrication d'avoir une cible de professionnalisation au KH 175. Il est précisé que la cible de professionnalisation n'est pas le coefficient maximum que peut atteindre un opérateur de fabrication dans le cadre de son évolution professionnelle.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- CH
- Ch.
- R.F
- DP
- JD
- SP
- FL
- JCP
- DS
- 2
- 3R

ARTICLE 4 : PRINCIPE ET REGLES D'EVOLUTION DE CARRIERE

L'évolution de carrière repose sur la validation des compétences nécessaires à la réalisation de l'activité requise par les définitions de fonctions.

A ce titre, des évaluations de compétences sont mises en œuvre au sein de chaque département de l'usine (Montage, Tôlerie, Peinture, Emboutissage, Logistique et Qualité) pour les opérateurs de fabrication du KH 165 au KH 225.

L'objectif de ces évaluations de compétences est de garantir à chacun objectivité et visibilité dans l'évolution de sa carrière.

Le processus de passage des évaluations de compétences est le suivant :

1. Chaque opérateur de fabrication réalise une évaluation de compétences avec sa hiérarchie au moins :
 - tous les 2 ans pour les opérateurs de fabrication dont le KH est inférieur à 170
 - tous les 3 ans pour les opérateurs de fabrication dont le KH est supérieur à 170
2. Lorsque l'évaluation de compétences est favorable :
 - une promotion (obtention d'un coefficient (KH)) est acquise dans les 3 mois suivants la réalisation de l'évaluation de compétences.

Toute promotion s'accompagne systématiquement d'une augmentation individuelle minimum de :

- 5 points du KH 165 au KH 185
- 7 points du KH 190 au KH 225

Aucune promotion ne sera prise en compte sans que soit réalisée une évaluation de compétences complétée et signée.

3. Lorsque l'évaluation de compétences est défavorable :
 - un plan de progrès est élaboré par le CUET avec le salarié. Ce plan de progrès précise une date prévisionnelle pour le passage d'une nouvelle évaluation de compétences.
 - Le délai pour passer une nouvelle évaluation de compétences varie entre 1 et 3 ans afin de permettre à l'opérateur de fabrication d'acquiescer les compétences nécessaires pour évoluer.

ARTICLE 5 : CLASSIFICATION ET CONDITIONS D'ACCES AU KH

Le tableau reprenant les classifications avec le niveau d'échelon UIMM, les coefficients, les appellations des fonctions et les départements concernés est en annexe du présent avenant.

Handwritten notes in blue ink:

CH SP
DP B
Ch. JD SP
R.F. B TA JCP
3
OS

5.1 : CONDITION D'ACCES DU KH 165 AU KH 170

Tout opérateur de fabrication doit passer une évaluation de compétences dans les 24 mois suivant son entrée au coefficient KH 165.

Si l'évaluation de compétences est favorable, le passage au KH 170 devra se faire dans les 3 mois suivant la réalisation de l'évaluation.

Si l'évaluation est défavorable les dispositions prévues à l'article 4 du présent accord s'appliquent.

Par ailleurs, afin de garantir une évolution minimale pour tous les opérateurs de fabrication, une capitalisation de l'expérience professionnelle sera réalisée de la manière suivante :

- Après 8 ans d'expérience au KH 165 : promotion au KH 170
- Après 8 ans d'expérience au KH 170 : promotion au KH 175

5.2 : CONDITION D'ACCES DU KH 170 AU KH 185

A ce niveau, chaque opérateur de fabrication a une évaluation de compétences tous les 3 ans.

Lorsque l'évaluation de compétences est favorable, c'est-à-dire que les compétences ont été validées, une promotion est acquise dans les 3 mois suivants la réalisation de l'évaluation de compétences.

Les mesures salariales non promotionnelles (augmentations individuelles (KP), prime exceptionnelle d'implication) sont maintenues afin de valoriser l'implication de chacun dans son travail.

La Direction réaffirme sa volonté de constituer parmi les opérateurs de fabrication au KH 185 un vivier d'opérateur afin de les préparer à l'accès à la fonction senior selon les postes disponibles dans le cadre de la GPEC.

5.3 : CONDITION D'ACCES A LA FONCTION SENIOR DU KH 190 AU KH 225

5.3.1 : Conditions d'accès du KH 190 au KH 215

A ce niveau, chaque opérateur de fabrication a une évaluation de compétences tous les 3 ans.

Lorsque l'évaluation de compétences est favorable, c'est-à-dire que les compétences du KH supérieur ont été validées, une promotion est acquise dans les 3 mois suivants la réalisation de l'évaluation de compétences.

Afin de s'engager dans cette fonction, les éléments suivants seront examinés :

- mise en œuvre et validation des compétences
- besoins de l'entreprise dans chaque métier appréciés dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Cela signifie que l'évolution au KH 190 est conditionnée par :

- l'existence de postes disponibles
- la réussite aux tests psychotechniques 190

Ces deux conditions sont cumulatives.

Ch. CH JP
R.F. DP DP SP 4
JD JCP SP FN 05

Les mesures salariales non promotionnelles (augmentations individuelles (KP), prime exceptionnelle d'implication) sont maintenues afin de valoriser l'implication de chacun dans son travail, en particulier pour les salariés se trouvant momentanément bloqués par une absence de postes disponibles.

La Direction réaffirme sa volonté de constituer parmi les opérateurs de fabrication senior un vivier afin de les préparer à l'accès à la fonction de technicien ou de CUET selon les postes disponibles dans le cadre de la GPEC.

5.3.2 : Conditions d'accès du KH 215 au KH 225

La Direction et les organisations syndicales représentatives de MCA ont convenu d'ouvrir la classification des opérateurs de fabrication senior et des conducteurs d'installation au KH 225.

L'évolution au KH 225 est conditionnée par :

- occuper un poste figurant à l'échelon III 1 de la classification UIMM (en annexe)
- être au KH 215
- avoir réussi les tests psychotechniques +224

Ces conditions sont cumulatives.

Cela signifie qu'un opérateur de fabrication senior ou un conducteur d'installation ne pourra réaliser d'évaluation de compétences avec son supérieur hiérarchique que dans la mesure où les prérequis mentionnés ci-dessus sont remplis.

Chaque opérateur de fabrication senior a une évaluation de compétences tous les 3 ans.

Lorsque l'évaluation de compétences est favorable, c'est-à-dire que les compétences ont été validées, une promotion est acquise dans les 3 mois suivants la réalisation de l'évaluation de compétences.

ARTICLE 6 : EVALUATION DE COMPETENCES

La compétence professionnelle est une combinaison de connaissance, de savoir-faire et d'expérience s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle par l'action et son résultat.

Pour être validées et reconnues dans l'évolution de carrière, les compétences sont mises en œuvre pendant une période minimum de 6 mois.

L'entretien annuel permet de jalonner l'acquisition des compétences dans le temps entre deux évaluations de compétences et d'établir le parcours de formation individualisé.

L'évaluation des compétences se fera sur des critères objectifs et mesurables, transcrit sur un document spécifique. Ce document pourra être modifié en fonction des évolutions du métier. Ces modifications seront présentées à la Commission de suivi centrale.

CH
Ch.
R.F
DP
JD
SP
SP 5
FR
GOS

Les règles suivantes devront, dans un souci de cohérence entre les départements de l'usine et d'égalité de traitement, être respectées :

1. Le CUET prend rendez-vous avec l'opérateur de fabrication au minimum 2 jours avant l'entretien.
2. Le CUET prépare l'évaluation de l'opérateur de fabrication au moins un jour avant le jour de l'évaluation, par une observation sur le terrain de l'opérateur de fabrication et par la consultation de son dossier individuel.
3. Le CUET reçoit l'opérateur de fabrication lors d'un entretien pendant le temps de travail au cours duquel ils remplissent ensemble le document « Evaluation de compétences ». Au besoin, ils consulteront ensemble les éléments cités dans ce document concernant les indicateurs de la compétence (exemple : tableau de polyvalence, évaluation dextérité, indicateurs qualité...)
4. L'évaluation de compétences doit répondre à certaines exigences :
 - o la compétence évaluée doit avoir été mise en œuvre et maîtrisée par l'opérateur pendant au moins 6 mois précédant l'évaluation,
 - o le parcours de formation établi pour chaque coefficient doit avoir été suivi par l'opérateur et validé.
5. Le CUET documente l'évaluation de compétences en présence du salarié.
6. L'évaluation de compétences est à la base de la gestion de carrière des opérateurs de fabrication. Ce document accompagne systématiquement une demande de promotion.
7. Le CUET pourra se faire assister par un expert métier ou RRH en cas de doute sur l'évaluation de compétences.
8. L'évaluation sera ensuite transmise au Chef d'atelier pour validation.
9. Une photocopie signée de l'évaluation de compétences est remise systématiquement à l'opérateur de fabrication dans les 15 jours suivant son élaboration.
10. Lorsque l'évaluation de compétences est favorable, afin d'avoir une visibilité sur les futures compétences à acquérir, il sera remis à l'opérateur de fabrication à l'issue de l'entretien un exemplaire de l'évaluation de compétences correspondant au coefficient supérieur suivant.

ARTICLE 7 : PERSONNEL A APTITUDES REDUITES

La Direction et les organisations syndicales représentatives de MCA ont convenu, dans une logique de traitement équitable du parcours professionnel d'un opérateur de fabrication et de non discrimination en raison de l'état de santé, de traiter tout particulièrement les opérateurs de fabrication ayant des restrictions d'aptitudes physiques validées par le service santé au travail ne leur permettant pas de réaliser l'ensemble des compétences nécessaires à l'exercice de leur fonction.

Dans ce cadre, il a été convenu que :

- lors de l'entretien entre le N+1 et l'opérateur de fabrication au cours duquel l'évaluation de compétences sera réalisée conformément aux dispositions des articles 4 et 6 du présent accord, le N+1 devra inscrire non concerné (notation 4) dans la colonne E de la ligne « être polyvalent sur trois postes » lorsque les restrictions d'aptitudes ne permettent pas d'atteindre ce niveau de compétences dans l'UET
- la mention de la notation 4 entrainera une neutralisation de la compétence polyvalence et ne rentrera pas en compte dans la détermination du résultat final de l'évaluation de compétences.

Ch. JP (H
R.F DP B SP 6 JCP
JD FL 8
05

ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Deux commissions de suivi sont mises en place dont la composition et les rôles sont définies ci-après :

- Commission de suivi département :

Cette commission est composée de la Direction et d'un représentant par organisation syndicale signataire du département concerné.

Son rôle est d'établir un bilan des évolutions de carrière par département de fabrication et de remonter au Responsable ressources humaines du département concerné les difficultés d'application de l'accord qu'elle aurait constaté.

Cette commission se réunit à l'issue de chaque train de mesure durant la campagne de rémunération annuelle.

- Commission centrale de suivi :

Cette commission est composée de la Direction et des délégués syndicaux des organisations syndicales signataires du présent accord.

Son rôle est de veiller à la bonne application de l'accord et d'établir un bilan global usine sur les évolutions.

Cette commission se réunit à l'issue de chaque train de mesure de la campagne de rémunération annuelle.

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS GENERALES

9.1 Portée de l'avenant de révision

Le présent avenant révisé pour partie les dispositions de l'accord sur le déroulement de carrière des opérateurs de fabrication du 7 février 2002 conformément aux dispositions de l'article L. 2261-8 et L.2253-6 du code du travail.

Dans un souci de lisibilité, il a été fait le choix de reproduire dans un seul et même texte les dispositions de l'accord précité non révisées et les nouvelles dispositions. L'ensemble de ces dispositions constitue un tout indivisible.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-6 du code du travail, les mesures de l'avenant se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords collectifs d'entreprise compris dans le champ d'application du présent avenant.

9.2 Durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de signature pour une durée indéterminée.

Handwritten signatures and initials in blue ink:

- JP
- CH
- OB
- Ch.
- DP
- SP
- R.F.
- JA
- 7
- FR
- CP
- OS

9.3 Adhésion à l'avenant de révision

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise qui n'est pas partie au présent avenant, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent avenant.

9.4 Révision

Pendant sa durée d'application, le présent avenant peut être révisé dans les conditions posées par les articles L.2261-7-1 et suivants du code du travail.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles viendraient à modifier les dispositions du présent avenant, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour examiner les conséquences de ces nouvelles dispositions.

9.5 Dénonciation

Le présent avenant conclu à durée indéterminée peut faire l'objet d'une dénonciation dans les conditions prévues à l'article L.2261-9 et suivant du code du travail.

9.6 Dépôt légal

Le présent avenant est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du code du travail. A compter de cette notification, le droit d'opposition pourra être exercé dans les conditions prévues aux articles L.2231-8 et L.2232-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du même code, à l'unité territoriale de la DIRECCTE de Valenciennes et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes d'Avesne sur Helpe.

Ch.
R.F DP
CH
SP
8
EP
05

ANNEXE – ACCES AU KH 225 FILIERE FABRICATION

UIMM	Coefficient	Appellation générale	Départements concernés
I 3	165	Agent d'exploitation de fabrication 3ème échelon	Montage, Tôlerie, Peinture, Emboutissage
		Auditeur 3ème échelon	Qualité
		Cariste 3ème échelon	Logistique
II 1	170	Agent professionnel d'exploitation 1er échelon	Montage, Tôlerie, Peinture, Emboutissage
		Auditeur professionnel 1er échelon	Qualité
		Cariste répartiteur	Logistique
II 1	175	Agent professionnel d'exploitation 2ème échelon	Montage, Tôlerie, Peinture, Emboutissage
		Auditeur professionnel 2ème échelon	Qualité
		Cariste répartiteur 1er échelon	Logistique
II 2	180	Agent professionnel d'exploitation 3ème échelon	Montage, Tôlerie, Peinture, Emboutissage
		Auditeur professionnel 3ème échelon	Qualité
		Cariste répartiteur 2ème échelon	Logistique
II 2	185	Agent professionnel d'exploitation 4ème échelon	Montage, Tôlerie, Peinture, Emboutissage
		Auditeur professionnel 4ème échelon	Qualité
		Cariste répartiteur 3ème échelon	Logistique
II 3	190	Opérateur senior / Conducteur d'installations 1er échelon	Montage, Tôlerie, Peinture
		Conducteur de ligne 1er échelon	Emboutissage
		Auditeur professionnel principal 1er échelon	Qualité
II 3	200	Opérateur senior logistique / Cariste polyvalent 2ème échelon	Logistique
		Opérateur senior confirmé / Conducteur d'installations 2ème échelon	Montage, Tôlerie, Peinture
		Conducteur de ligne 1er échelon	Emboutissage
III 1	215	Auditeur professionnel principal 2ème échelon	Qualité
		Opérateur senior confirmé logistique / Cariste polyvalent 3ème échelon	Logistique
		Opérateur senior expert niveau 1 / Conducteur d'installations 3ème échelon niveau 1	Montage, Tôlerie, Peinture
III 1	225	Conducteur de ligne 3ème échelon niveau 1	Emboutissage
		Auditeur professionnel principal 3ème échelon	Qualité
		Opérateur senior expert logistique niveau 1	Logistique
III 1	225	Opérateur senior expert niveau 2 / Conducteur d'installations 3ème échelon niveau 1	Montage, Tôlerie, Peinture
		Conducteur de ligne 3ème échelon niveau 2	Emboutissage
		Auditeur professionnel principal 3ème échelon niveau 2	Qualité
		Opérateur senior expert logistique niveau 2	Logistique

JD
 SP
 OP
 CH
 SP
 R.F.
 G
 FR
 OS