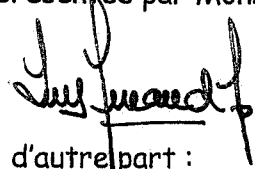


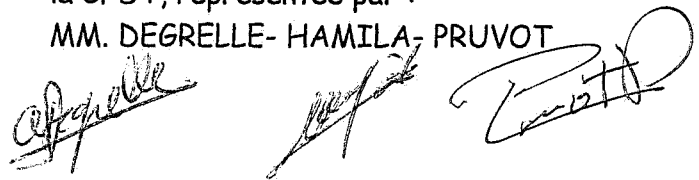
**ACCORD SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES OPERATEURS  
DE FABRICATION**

Conclu le 7/21/2002 entre la Société MAUBEUGE CONSTRUCTION AUTOMOBILE,  
représentée par Monsieur Luis FERNANDEZ-FLOREZ, Directeur Gérant, d'une part,



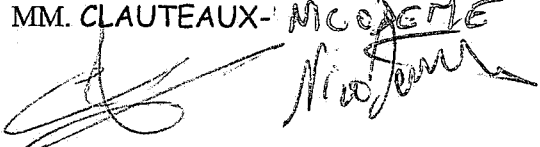
et d'autre part :

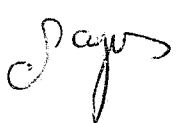
la CFDT, représentée par :  
MM. DEGRELLE- HAMILA- PRUVOT

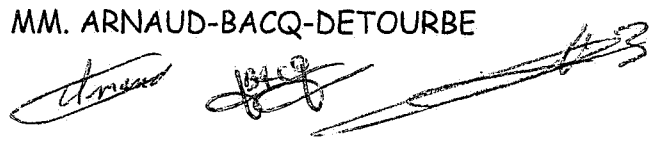


La CFE/CGC, représentée par :  
MM. BERTIN- FREHAUT - SKIERSKI

La CGT, représentée par :  
MM. BOURGEOIS - MARTIN - ROUSSEAU

La CFTC, représentée par :  
MM. CLauteaux- Mccormick  


MAYER  


FO, représentée par :  
MM. ARNAUD-BACQ-DETOURBE  


La CSL, représentée par :  
MM. BERTIN-LEFEBVRE -PICARD

## **PREAMBULE**

Le présent accord porte sur la mise en place d'un système de classification basé sur les compétences acquises et mises en oeuvre par chaque opérateur de fabrication .

La mise en place d'une nouvelle forme d'organisation du travail , le Système de Production Renault ( S.P.R ) , permet une prise en compte plus large du poste de travail dans les domaines Qualité, Progrès, Sécurité...

Dans ce cadre il devient possible d'avoir pour tout opérateur une cible de professionnalisation au KH 170.

Cet accord repose sur la volonté de donner à chacun la possibilité de gérer sa carrière et d'évoluer en fonction de ses compétences individuelles.

La gestion par la compétence implique que chaque opérateur soit acteur de son évolution de carrière par les compétences qu'il :

- ↗ possède
- ↗ développe
- ↗ met en oeuvre

(Cul) PR HA DD BJ AS<sup>2</sup> NA  
C.P.G. MG K

## Article 1 : Principe et règles d'évolution de carrière

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

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

① Chaque salarié a une évaluation de compétences par sa hiérarchie au moins :

↗ Tous les 2 ans pour les salariés au KH < 170 ( sauf pour accès au KH 160 , 15 mois ).

↗ Tous les 3 ans pour les salariés au KH > 170.

② Lorsqu'une évaluation de compétences est favorable, une promotion est acquise dans les 3 mois.

Aucune promotion ne sera prise en compte sans le document d'évaluation de compétences complété et signé.

③ Lorsqu'une 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.

↗ Une évaluation de compétences pourra de nouveau être réalisée dans un délai de 1 à 3 ans.

④ Toute promotion s'accompagne systématiquement d'une augmentation individuelle, d'un minimum de - 5 points du KH.155 au KH.185.

- 7 points du KH.190 au KH.215.

(C) PR HA DD BJ AS  
CPG MG K NA<sup>3</sup>

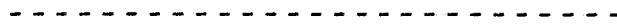
## Article 2 : Les classifications et conditions d'accès au KH

Le coefficient d'embauche devient le KH.155 en lieu et place du KH.145.

U.I.M.M	Coefficient	Appellation générale	
I-3	155	Agent d'Exploitation de Fabrication 1 <sup>er</sup> échelon	A
I-3	160	Agent d'Exploitation de Fabrication 2 <sup>ème</sup> échelon	E
I-3	165	Agent d'Exploitation de Fabrication 3 <sup>ème</sup> échelon	F
-----			
II-1	170	Agent Professionnel d'Exploitation 1 <sup>er</sup> échelon	A
II-1	175	Agent Professionnel d'Exploitation 2 <sup>ème</sup> échelon	P
II-2	180	Agent Professionnel d'Exploitation 3 <sup>ème</sup> échelon	E
II-2	185	Agent Professionnel d'Exploitation 4 <sup>ème</sup> échelon	

(a) PR HA DD BT AS  
CPG MG K NA<sup>4</sup>

II-3	190	Opérateur Senior
II-3	200	Opérateur Senior confirmé
III-1	215	Opérateur Senior Expert



Ce tableau ne reprend qu'une appellation de base pour les départements Tôlerie, Peinture et Montage. Les autres filières MOD c'est à dire les filières Emboutissage, Logistique, Qualité seront examinées avant les congés 2002.

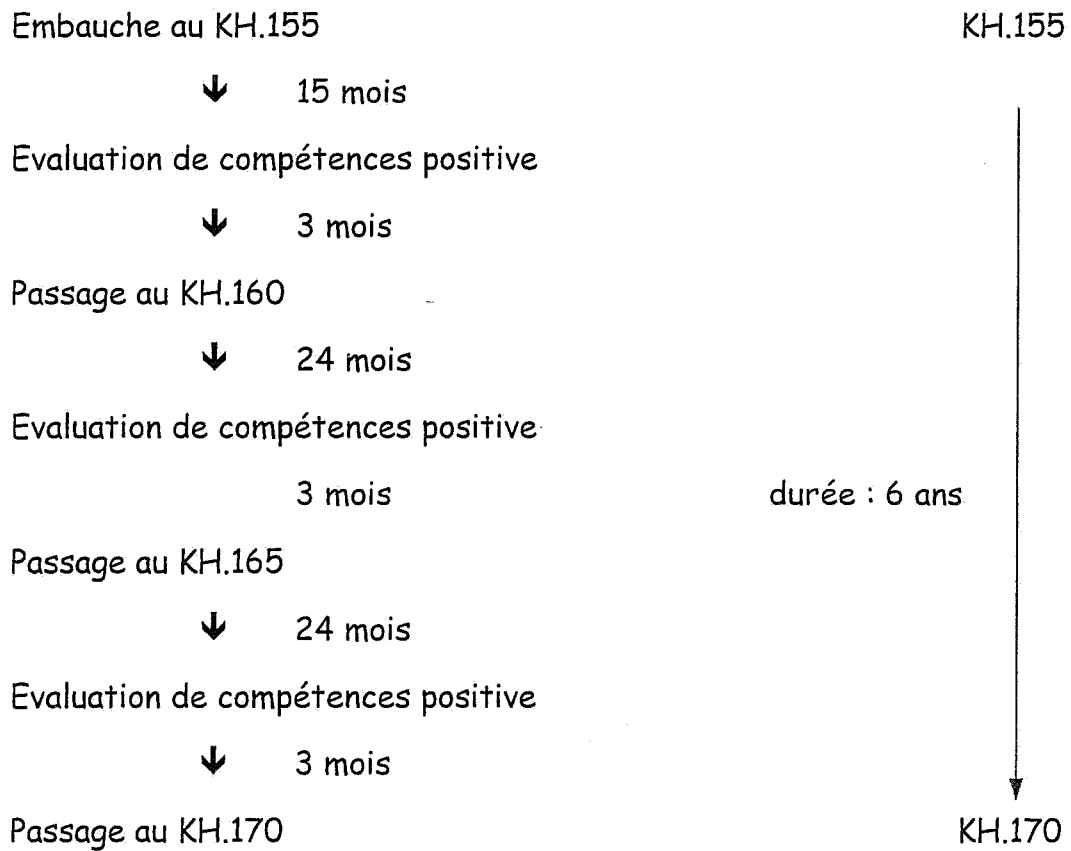
⇒ **Conditions d'accès à la fonction d'Agent d'Exploitation de Fabrication ( du KH.155 au KH.165 )**

La promotion est l'outil de gestion individuel prioritaire jusqu'au KH.170 inclus.

A chaque étape, un plan de formation est mis en oeuvre pour accompagner l'évolution du salarié.

(u) PR HA DD BS AS  
CPE ME HF NA<sup>5</sup>

## ➤ Parcours de Professionnalisation type :



## ➤ Evolution de carrière à l'expérience

Afin de garantir une évolution minimale pour tous les agents d'exploitation de fabrication, des promotions liées à la capitalisation de l'expérience professionnelle seront réalisées selon les modalités suivantes :

- ⇒ Après 6 ans d'expérience au KH.155 : promotion au KH.160.
- ⇒ Après 8 ans d'expérience au KH.160 : promotion au KH.165.
- ⇒ Après 8 ans d'expérience au KH.165 : promotion au KH.170.

PR (A) LIA JD BT AS  
C-PA MG HF MA<sup>6</sup>

Ces promotions seront précédées par un plan de formation personnalisé permettant une mise à niveau pour répondre aux exigences définies à chaque coefficient.

Les dossiers individuels seront examinés par la Commission de Suivi.

⇒ **Conditions d'accès à la fonction d'Agent Professionnel d'Exploitation ( du KH.170 au KH.185 )**

A ce niveau, chaque salarié a une évaluation de compétences par sa hiérarchie tous les 3 ans.

Quand l'opérateur valide les compétences du KH supérieur alors une promotion est acquise dans les 3 mois.

Une évaluation de français et mathématiques élémentaires sera effectuée pour accès au KH.175.

Les mesures salariales non promotionnelles ( augmentations individuelles, primes exceptionnelles d'implication ) sont maintenues et valorisent l'implication de chacun dans son travail.

⇒ **Conditions d'accès à la fonction de Senior ( du KH.190 au KH.215 )**

A ce niveau, chaque salarié a une évaluation de compétences par sa hiérarchie tous les 3 ans.

① PR HA DD BJA5 NA7  
CPE MG IF

Quand l'opérateur valide les compétences du KH supérieur alors une promotion est acquise dans les 3 mois.

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

- Les compétences mises en oeuvre et validées.
  - Les besoins de l'entreprise dans chaque métier, appréciés au travers de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ( G.P.E.C ).
- A partir de ce niveau, ce sont les postes disponibles qui conditionnent l'évolution en coefficient hiérarchique.

Pour ces métiers ( seniors, conducteurs d'installations ), les potentiels seront confirmés par des tests psychotechniques.

De même, une évaluation de français et de mathématiques élémentaires sera effectuée pour accès au KH.190.

Les mesures salariales non promotionnelles ( augmentations individuelles, primes exceptionnelles d'implication ) sont maintenues et valorisent l'implication de chacun dans son travail; en particulier pour les salariés se trouvant momentanément bloqués par une absence de postes disponibles.

### Article 3 : L'évaluation des compétences

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

(CU) PR NA DD BS AS  
CPE MG WF N/A<sup>8</sup>



Pour être validées et reconnues dans l'évolution de carrière, les compétences sont mises en oeuvre 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.

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

① Le C.U.E.T prend RDV avec l'opérateur au minimum 2 à 3 jours avant l'entretien;

② Le CUET prépare l'évaluation de l'opérateur au moins un jour avant le jour de l'évaluation, par une observation sur le terrain de l'opérateur et par la consultation de son dossier individuel.

③ Le CUET reçoit l'opérateur lors d'un entretien pendant le temps de travail et 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 :

- La compétence évaluée doit avoir été mise en oeuvre et maîtrisée par l'opérateur pendant au moins les 6 mois précédant l'évaluation.

④ PR HA DJ BT AS  
- PF MG WF NA

- 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 Ce document est à la base de la gestion de carrière des opérateurs : il accompagne systématiquement une demande de promotion.

⑦ Le CUET pourra se faire assister par un expert métier ou G.R.H 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 est remise au salarié.

⑩ L'évaluation de compétences accompagne toute demande de promotion.

#### Article 4 : Commission de suivi de l'accord

Pour rendre effectif le présent accord, il est prévu la mise en place de deux commissions de suivi dont la composition et les rôles sont définies ci-après :

- La Commission de suivi centrale

La commission de suivi est composée de la Direction d'une part, et des délégués syndicaux des organisations syndicales signataires d'autre part.

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 d'un commun accord entre la direction et les organisations syndicales signataires selon une fréquence minimale de 2 fois par an.

- La Commission de suivi département

Elle est composée de la Direction, d'une part et d'autre part d'un représentant par organisation syndicale signataire du département concerné.

PR NA DD BS AS  
CPG MG KF 10 NA

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

Cette commission se réunit deux fois par an; ces réunions se tiendront avant les réunions D.P décentralisées de mai et de novembre.

### Article 5 : Clause d'initialisation de l'accord

Pour valoriser les acquis du personnel expérimenté et atteindre plus rapidement notre cible de professionnalisation, une clause spécifique est mise en place.

\* Dans les 12 mois qui suivent le début de l'application de l'accord, la Direction s'engage à réaliser des évaluations de compétences auprès des salariés répondant aux caractéristiques suivantes :

⇒ KH < 170

⇒ Expérience Entreprise > 6 ans

⇒ Date de dernière promotion > 3 ans et date de dernière augmentation individuelle > 18 mois.

\* Lors de la deuxième année d'application de l'accord, la direction s'engage à compléter les évaluations de compétences auprès des salariés répondant aux caractéristiques suivantes :

⇒ KH < 170

⇒ Expérience Entreprise > 6 ans

⇒ Date de dernière promotion > 3 ans

(11) PR HA DD BS AS 11  
CPG. MG K NA

\* Lorsque l'évaluation de compétences au KH supérieur sera positive, on appliquera les règles définies dans cet accord.

## Article 6 : Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs ( art L 132-1 et suivants ) pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions de l'accord sur le déroulement des carrières des ouvriers de fabrication du 19/04/1991.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de L'Emploi et de la Formation Professionnelle de Valenciennes et au secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes de Maubeuge à la diligence de la Direction.

(16) PR HA DD BJ AJ  
CPE MG IF

\* Lorsque l'évaluation de compétences au KH supérieur sera positive, on appliquera les règles définies dans cet accord.

## Article 6 : Dispositions générales

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions du code du travail relatives aux accords collectifs ( art L 132-1 et suivants ) pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent accord se substituent de plein droit aux dispositions de l'accord sur le déroulement des carrières des ouvriers de fabrication du 19/04/1991.

Au cas où des dispositions légales ou conventionnelles nouvelles ayant une incidence sur les dispositions du présent accord viendraient à intervenir, les parties signataires conviennent de se rencontrer pour en examiner les conséquences.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de L'Emploi et de la Formation Professionnelle de Valenciennes et au secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes de Maubeuge à la diligence de la Direction.

(10) PR HA DD BJ AJ  
CPG MG IF

12  
NA