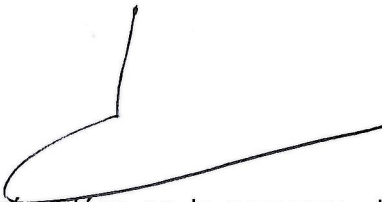


**ACCORD SUR LE DEROULEMENT DE CARRIERE DES OUVRIERS DE
FABRICATION ET DE MAINTENANCE HORS OPERATEURS DE FABRICATION**

Conclu le 25/12/2018 2018 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. DELVAUX - PLUME

SUD représenté par
MM. DRUON - PELLERIAUX - PIERARD

 D'autre part,

Préambule

Dans une logique de reconnaissance de la performance individuelle de l'ensemble de la population des ouvriers de l'entreprise, la Direction et les organisations syndicales représentatives de MCA ont convenu de la nécessité de mettre en place un accord sur le déroulement de carrière des ouvriers de fabrication et de maintenance qui n'entrent pas dans la catégorie des opérateurs de fabrication dans la mesure où un accord du 7 février 2002 modifié et complété par un avenant de révision sur le déroulement de carrière des opérateurs de fabrication du 12 décembre 2017 existent déjà au sein de l'entreprise.

Cet accord, tout comme l'avenant de révision du 12 décembre 2017, repose sur la volonté de donner à chaque ouvrier la possibilité de gérer sa carrière et d'évoluer selon ses compétences individuelles. Cette gestion par la compétence implique que chaque ouvrier soit acteur de son évolution de carrière par la compétence qu'il possède, développe et met en œuvre.

De ce fait, afin d'harmoniser la gestion de carrière et l'évolution des compétences individuelles des ouvriers, la Direction et les organisations syndicales représentatives de MCA se sont entendues pour mettre en place un système de classification basé sur un processus identique à celui des opérateurs de fabrication par la réalisation d'évaluations de compétences à échéance régulière.

A ce titre, plusieurs réunions ont eu lieu en date des 21 mars et 23 mai 2018 afin d'aboutir à la conclusion d'un accord d'entreprise.

Plusieurs groupes de travail paritaire composé de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de MCA, de la fonction RH et de managers se sont également tenues en date des 28 mars, 4 avril et 3 mai 2018 afin d'établir le contenu des évaluations de compétences des différents métiers concernés par cet accord.

Chaque type de métier a fait l'objet par la fonction RH d'un poids de poste afin d'aboutir à une cohérence entre la classification liée au métier (détermination des coefficients (KH)) et les compétences exercées sur le terrain en lien avec l'APW.

Il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des ouvriers hors opérateurs de fabrication du coefficient (KH) 165 au coefficient (KH) 240.

3 catégories d'ouvriers constituent cette population :

- les ouvriers de fabrication, hors opérateurs de fabrication, dont relèvent les métiers de la géométrie, de la maintenance générale et du contrôle ultrason ;
- les ouvriers de maintenance (filière ajustage mécanique, électricité et fluides) dont relèvent les métiers d'électromécaniciens et de mécaniciens ;
- les ouvriers rattachés à la filière sécurité

Handwritten notes and signatures:

DP, FH, 2, LH, SP, ST, SCP, cy, SR, B

ARTICLE 2 : COEFFICIENT D'EMBAUCHE

Le coefficient d'embauche applicable au sein de l'usine est le KH 165. Cela signifie que tout ouvrier dès son embauche aura un coefficient a minima de 165 selon le type de métier exercé en cohérence avec la classification correspondante.

Il est précisé que si l'emploi occupé par un salarié relève d'un coefficient supérieur au KH 165 ce dernier sera positionné au coefficient correspond au métier exercé lors de l'embauche.

ARTICLE 3 : CIBLE DE PROFESSIONNALISATION

La cible de professionnalisation pour tout ouvrier relevant de cet accord est le KH 175. Cela signifie qu'il devient possible pour tout ouvrier relevant de cet accord 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 ouvrier relevant de cet accord dans le cadre de son évolution professionnelle.

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 famille de métiers (ouvriers de fabrication et de maintenance, ouvriers rattachés à la filière sécurité) comme mentionnées à l'article 1 du présent accord et allant du KH 165 au 240 selon le type de métier exercé.

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 ouvrier réalise une évaluation de compétences avec sa hiérarchie au moins :
 - o tous les 2 ans pour les ouvriers dont le KH est inférieur à 170
 - o tous les 3 ans pour les ouvriers dont le KH est supérieur à 170
2. Lorsque l'évaluation de compétences est favorable :
 - o 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 :

- o 5 points du KH 165 au KH 185
- o 7 points du KH 190 au KH 240

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

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page. The notes include 'FR', 'DJ', 'OS', 'CY', 'ST', 'SP', 'JCP', and 'C H'. There are also some numbers like '3' and a circled '3'. The signatures appear to be 'DP', 'ST', 'SP', and 'JCP'.

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'ouvrier d'acquérir les compétences nécessaires pour évoluer.

ARTICLE 5 : CLASSIFICATION ET CONDITIONS D'ACCES AU KH

Les tableaux reprenant les classifications avec les coefficients et les appellations de fonctions sont précisés en annexe du présent accord.

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

Tout ouvrier 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 ouvriers relevant de cet accord, une capitalisation de l'expérience professionnelle sera réalisée. Après 8 ans d'expérience au KH 165 le collaborateur aura une promotion au KH 170.

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

A ce niveau, chaque ouvrier 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.

Par ailleurs, afin de garantir une évolution minimale pour tous les ouvriers relevant de cet accord, une capitalisation de l'expérience professionnelle sera réalisée. Après 8 ans d'expérience au KH 170 le collaborateur aura une promotion au KH 175.

Handwritten notes and symbols:

- SR (with a circled 3 next to it)
- FR → 5
- 4
- DP
- CH
- SCP
- OS
- SP
- ST

5.3 : CONDITION D'ACCES DU KH 190 AU KH 240

5.3.1 : Conditions d'accès du KH 190 au 215

A ce niveau, chaque ouvrier 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 pouvoir accéder au coefficient 190, les éléments suivants seront examinés :

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

Cela signifie que l'évolution au KH 190 est conditionnée, avant la réalisation de l'évaluation de compétences, par :

- occuper un poste dans le niveau de compétences correspond et/ou accéder à un poste disponible
- être au KH 185
- avoir réussi les tests psychotechniques 190

Ces conditions sont cumulatives.

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.

5.3.2 : Conditions d'accès du KH 215 au 225

L'évolution au KH 225 est conditionnée par :

- occuper un poste dans le niveau de compétences correspond et/ou accéder à un poste disponible
- être au KH 215
- avoir réussi les tests psychotechniques +224

Ces conditions sont cumulatives.

Cela signifie qu'un ouvrier relevant de cet accord ne pourra réaliser d'évaluation de compétences avec son supérieur hiérarchique que dans la mesure où l'ensemble des prérequis mentionnés ci-dessus sont remplis.

Une fois les prérequis mentionnés ci-dessus remplis, chaque ouvrier 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, en particulier pour les salariés se trouvant momentanément bloqués par une absence de postes disponibles.

Handwritten notes and symbols:

3P
4P
5
SCP
ST
DP
FH OS
25

5.3.3 : Conditions d'accès du KH 225 au 240

L'évolution d'accès au coefficient 240 est conditionnée par :

- occuper un poste dans le niveau de compétences correspond et/ou accéder à un poste disponible
- être au KH 225
- avoir réalisé une évaluation de compétences dont le résultat est favorable

Ces conditions sont cumulatives.

Cela signifie qu'à ce stade une évaluation de compétences est réalisée par le salarié avec son supérieur hiérarchique 3 ans après l'obtention du coefficient 225.

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.

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.

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'ouvrier au minimum 2 jours avant l'entretien.
2. Le CUET prépare l'évaluation de l'ouvrier au moins un jour avant le jour de l'évaluation, par une observation sur le terrain de l'ouvrier et par la consultation de son dossier individuel.
3. Le CUET reçoit l'ouvrier 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.
4. L'évaluation de compétences doit répondre à certaines exigences :
 - o la compétence évaluée doit avoir été mise en œuvre et maîtrisée par l'ouvrier pendant au moins 6 mois précédant l'évaluation,
 - o le parcours de formation établi pour chaque coefficient doit avoir été suivi par l'ouvrier et validé.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "DP", "IH", "SP", "SCP", and "ST", along with a large stylized signature.

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 ouvriers. 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'ouvrier 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'ouvrier 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 ouvrier et de non-discrimination en raison de l'état de santé, de traiter tout particulièrement les ouvriers 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 lorsque le métier exercé nécessite une compétence « polyvalence » et que l'ouvrier ne peut, en raison de ses restrictions d'aptitudes physiques validées par le service santé au travail, exercer cette dernière :

- la case correspondante à la compétence « polyvalence » fera l'objet d'une neutralisation du N+1. Ce dernier inscrira non concernée dans la colonne correspondante.
- La mention non concernée entrainera une neutralisation de la compétence « polyvalence » et ne rentrera pas en compte dans la détermination du résultat final de l'évaluation de compétences.

ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission centrale de suivi relative aux opérateurs de fabrication existants déjà au sein de MCA, la Direction et les organisations syndicales représentatives du site ont convenu d'inclure dans cette commission les ouvriers de fabrication hors opérateurs de fabrication, les ouvriers de maintenance et les ouvriers rattachés à la filière sécurité afin d'avoir une visibilité sur l'ensemble de la classification des ouvriers de l'entreprise.

A ce titre, 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 de coefficient et donc de carrière de l'ensemble de la population des ouvriers de MCA.

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

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS GENERALES

9.1 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa signature.

9.2 : PORTEE DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-6 du code du travail, les mesures de cet accord 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.

9.3 : DENONCIATION

Le présent accord à durée indéterminée peut être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L.2261-9 du Code du travail.

9.4 : ADHESION

Toute organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, qui n'est pas partie au présent accord, peut y adhérer lorsque les formalités prévues à l'article L. 2261-7-1 dernier alinéa du Code du Travail auront été accomplies.

9.5 : DEPOT LEGAL

Le présent accord 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 accord 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.

Fait à Maubeuge,

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- A large stylized signature or mark at the top right.
- Handwritten initials: "FR", "DP", "cy", "SR", "JCP", "OS", "8", "CH", "SP", "ST".
- A handwritten number "5" with an arrow pointing to the right.

