

**3^{ème} ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU STATUT COLLECTIF
DES PERSONNELS DES ENTREPRISES ADAPTÉES DE L'APF**

ENTRE :

L'ASSOCIATION DES PARALYSÉS DE FRANCE, dont le Siège National est situé 17 Boulevard Auguste Blanqui 75013 PARIS, représentée par **Madame Anne ETCHEVERRY**,
Directrice des Ressources Humaines

D'une part,

ET

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :

- ✓ **C.G.T.** représentée par Mme Edith HOPQUIN, Déléguée Syndicale Centrale
- ✓ **C.G.T.-F.O.** représentée par Mr Eric DENISET, Délégué Syndical Central

D'autre part.

PRÉAMBULE

La loi du 11 février 2005 prévoit de nouvelles modalités de rémunération pour les travailleurs handicapés en entreprises adaptées à compter du 1^{er} janvier 2006.

Cette nouvelle loi précise qu'à compter du 1^{er} janvier 2006, le travailleur handicapé en entreprise adaptée recevra un salaire fixé compte tenu de l'emploi qu'il occupe et de sa qualification, par référence aux dispositions réglementaires ou conventionnelles applicables dans la branche d'activité. Le salaire perçu par les travailleurs employés par une entreprise adaptée ne pourra être inférieur au SMIC.

Compte tenu de cette modification, les autres éléments de rémunération tels que définis dans les Conditions Générales d'Emploi en Ateliers Protégés de l'APF et composant jusqu'au 31 décembre 2005 le salaire des travailleurs handicapés ne pouvaient continuer à s'appliquer puisqu'à compter du 1^{er} janvier 2006, les travailleurs handicapés relèvent, comme tous les salariés, du droit commun en matière de rémunération notamment. L'APF a donc proposé d'élaborer une politique unique de rémunération de tous les personnels valides ou handicapés de ces structures, et au-delà, d'instaurer un référentiel commun applicable dans les entreprises adaptées de l'association.

L'APF et les organisations syndicales souhaitant pouvoir se ménager un temps d'analyse et d'évaluation sur de tels choix – compte tenu de leur importance - avant de négocier des modalités pérennes, un accord d'entreprise a été signé en date du 25 novembre 2005 afin de mettre en place des modalités transitoires de rémunération dans l'attente de l'aboutissement des négociations précitées.

L'APF et les organisations syndicales représentatives du personnel se sont ensuite rencontrées à plusieurs reprises et ont échangé sur ces situations, pour aboutir aux dispositions ci-après :

P.D.
EH

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux personnels des entreprises adaptées de l'APF, à l'exception de ceux relevant d'une réglementation spécifique (ex : contrats relatifs à la politique de l'emploi), sauf dispositions plus favorables qui pourraient être convenues entre l'APF et les organisations syndicales les concernant.

ARTICLE 2 – RÉFÉRENTIEL COLLECTIF COMMUN À L'ENSEMBLE DES ENTREPRISES ADAPTÉES DE L'APF À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2007

Les parties conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2007, l'ensemble des entreprises adaptées de l'APF appliquera aux personnels visés à l'article 1 les dispositions :

- de la Convention Collective de la Métallurgie Région Parisienne pour les personnels non cadres
- de la Convention Collective de la Métallurgie Ingénieurs et Cadres pour les personnels relevant du statut cadre

en vigueur au 1^{er} janvier 2007.

L'application de ces dispositions implique l'abandon total et définitif des conditions générales d'emploi telles qu'appliquées jusqu'alors dans ces établissements (y compris éléments issus des conventions régionales de la Métallurgie), qui ont été régulièrement dénoncées par l'association dans le courant du dernier trimestre 2005. Il en résulte que toutes ces dispositions ne sont plus applicables au personnel de ces structures à compter du 1^{er} janvier 2007.

Toutes les modifications des dispositions de la Métallurgie qui pourraient intervenir ultérieurement à la signature du présent accord pourront trouver application au sein des entreprises adaptées de l'APF sous réserve d'avoir fait l'objet, à l'initiative de la partie qui le souhaite, d'une négociation au niveau national afin de décider de leur éventuelle application ainsi que, le cas échéant, de leurs modalités de mise en œuvre.

ARTICLE 3 – SORT DES DISPOSITIONS PROPRES AUX ENTREPRISES ADAPTÉES DE L'A.P.F. & RÉSULTANT D'ACCORDS D'ENTREPRISES

- ❖ Il est expressément convenu que les dispositions suivantes :
 - jours mobiles
 - rentrée scolaire
 - budget des activités sociales et culturelles des comités d'établissements
 - congé pour déménagement
 - congés pour enfant malade

résultant des accords d'entreprise APF sont maintenues.

Les modalités d'application des mesures précitées sont rappelées en annexe au présent accord (annexe n° 1).

- ❖ Les dispositions relatives à la réduction du temps de travail des femmes enceintes sont abandonnées au profit des dispositions de la Convention de la Métallurgie.

ED.
EH

- ❖ Concernant les congés de courte durée pour événements familiaux, les dispositions figurant dans la Convention Collective Métallurgie sont expressément écartées au profit des dispositions suivantes :

Après 3 mois d'ancienneté, les salariés bénéficient d'un droit d'absence en fonction des motifs suivants :

- mariage du salarié = 1 semaine
- naissance ou adoption d'un enfant = dans les conditions du Code du Travail
- mariage d'un enfant = 2 jours
- décès du conjoint = 5 jours
- décès du père, de la mère = 2 jours
- décès du beau-père, de la belle-mère = 2 jours
- décès d'un enfant = 3 jours
- décès d'un frère, d'une sœur = 1 jour
- décès d'un grand parent = 1 jour
- décès d'un petit enfant = 1 jour

A ces jours s'ajoutent, lorsque cela est justifié, la possibilité de bénéficier d'une journée forfaitaire pour délais de route lorsque l'évènement a lieu à plus de 600 kilomètres du domicile du salarié.

Ces jours doivent être pris, sur justificatif, au moment de l'évènement. Toutefois, avec l'accord de la Direction, ils pourront être pris dans la quinzaine où se situe l'évènement.

Ces jours ne donnent pas lieu à diminution de salaire.

- ❖ Enfin, les dispositions relatives au versement de la prime de transport pour les travailleurs handicapés sous garantie de ressource sont caduques. Cette prime ne sera donc plus versée à partir du 1^{er} janvier 2007. Toutefois, il est d'ores et déjà convenu que la question de l'indemnisation des transports des salariés des entreprises adaptées de l'APF sera abordée dans le cadre de la négociation collective annuelle pour 2007.

ARTICLE 4 – NOUVELLES MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

✓ Article 4-1 : Champ d'application

Les dispositions du présent article concernent l'ensemble des personnels des Entreprises Adaptées de l'APF, à l'exception :

- ➔ des travailleurs à domicile qui ne relèvent pas de la loi de mensualisation et dont les modalités de rémunération dérogatoires sont prévues par le Code du Travail ;
- ➔ des directeurs des entreprises adaptées de l'APF dont les modalités de rémunération relèvent donc de la seule décision de l'association.

E.S.
EH

✓ **Article 4-2 : Principes**

En application des dispositions de l'article 2 du présent accord, les nouvelles modalités de rémunération des personnels des entreprises adaptées de l'APF sont dorénavant établies conformément aux dispositions de la Convention Collective de la Métallurgie en fonction :

- de la catégorie professionnelle conventionnelle (ouvriers / agents de maîtrise d'atelier / agents de maîtrise hors atelier / administratifs et techniciens / ingénieurs et cadres)
- et des niveau, échelon et indice figurant sur la fiche de paie de chaque salarié pour le mois de décembre 2006 ; lorsque la fiche de paie ne comporte pas ces éléments, le classement des personnels concernés devra être réalisé au 1^{er} janvier 2007 au regard de la classification applicable dans la Convention Collective de la Métallurgie et annexée au présent accord (annexe n° 2).

Pour mémoire, cette classification est applicable aux personnels de la maîtrise et personnels administratifs, conformément aux dispositions de l'accord d'entreprise signé dans le cadre de la négociation collective annuelle d'entreprise de 1986 (point 4 des mesures relatives au secteur). Son champ d'application devra donc être élargi à l'ensemble des autres personnels de ces structures, et en particulier aux personnels handicapés orientés vers les entreprises adaptées de l'association.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2007, les nouvelles modalités de rémunération seront constituées :

- d'un « taux garanti annuel »
- ainsi que d'une prime d'ancienneté calculée en fonction du « salaire minimum hiérarchique »

qui sont spécifiques à la classification ainsi déterminée.

L'articulation de ces différents éléments est précisée en annexes n° 3-1 et 3-2.

Il est précisé que si le « taux garanti annuel » est inférieur au SMIC, un complément sera versé afin d'aligner les deux montants.

Les parties au présent accord conservent toutefois la possibilité de convenir ultérieurement de modalités de rémunération plus favorables que celles ainsi définies par le statut collectif (valeur du point, modalités de déroulement de l'ancienneté, salaires minima annuels), dans la mesure où il s'agit de minima conventionnels qui peuvent donc être améliorés par accord d'entreprise.

✓ **Article 4-3 : Correspondances en termes d'ancienneté**

Les dispositions de la CCM au regard de l'ancienneté sont différentes de celles appliquées jusqu'alors dans les entreprises adaptées de l'APF.

Dans ces conditions, la transposition de l'ancienneté du salarié telle qu'établie au jour de son reclassement dans la CCM devra s'effectuer selon la table de correspondance jointe en annexe n° 4 au présent accord.

E.D.
EH
JE

La date de changement du taux d'ancienneté est en principe sans changement, sauf évènement particulier intervenu depuis le dernier changement dont a bénéficié le salarié au titre de son ancienneté à l'APF et ayant une incidence en matière de droits liés à l'ancienneté (ex : congé sabbatique, congé parental...).

✓ **Article 4-4 : Indemnité différentielle**

Si le total des éléments fixes de rémunération versé au salarié avant le changement de modalités de rémunération est supérieur au total des éléments fixes de rémunération calculé selon les dispositions de la CCM, le salarié bénéficiera d'une indemnité différentielle (dont le montant est établi en Euros) permettant le maintien du salaire brut mensuel (hors éléments variables) au jour du changement de statut collectif.

Les modalités d'évolution de cette indemnité seront fixées dans le cadre des négociations à intervenir concernant la classification des postes en entreprises adaptées à l'APF.

✓ **Article 4-5 : Primes variables – indemnités diverses**

A compter du 1^{er} janvier 2007, les primes variables (liées notamment aux conditions spécifiques de travail – ex : prime de salissure, prime travail de nuit, prime de mise à disposition...) sont versées dans les conditions prévues par la Convention Collective de la Métallurgie de la Région Parisienne pour les non cadres, et celle relative aux Ingénieurs et Cadres pour les personnels relevant du statut cadre.

Il en est de même pour toutes les indemnités spécifiques prévues par cette convention.

Les primes individuelles ou collectives de résultat, de production, de productivité ou autres éléments de rémunération versés ponctuellement ne sont plus attribuées jusqu'à aboutissement des négociations à venir avec les organisations syndicales sur ce sujet.

✓ **Article 4-6 : Commerciaux : part variable de rémunération**

Compte tenu de la nature particulière de leurs fonctions, la part variable de leur rémunération telle qu'établie le cas échéant à leur contrat de travail continue de s'appliquer dans les mêmes conditions qu'antérieurement, jusqu'à aboutissement des négociations à venir avec les organisations syndicales sur la classification en EA.

✓ **Article 4-7 : Régularisation de carrière**

Les parties conviennent du principe d'une régularisation de carrière au moment du départ du salarié du secteur des entreprises adaptées de l'APF afin de lui garantir, si nécessaire, une rémunération au moins égale à celle qui aurait été la sienne jusqu'à la date de rupture de son contrat de travail si l'ancien dispositif de rémunération avait continué à s'appliquer.

Cette régularisation a pour effet de compenser si besoin, pour les personnels en place au 1^{er} janvier 2007, les effets induits par l'application de modalités différentes de rémunération à compter de cette date.

E.D.
EH AE

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

Son montant est déterminé en comparant les modalités respectives de rémunération dans l'ancien et le nouveau dispositif. la différence éventuellement constatée en défaveur du salarié lui étant alors versée à l'occasion du solde de son compte.

ARTICLE 5 – RÉMUNÉRATION DURANT LA PÉRIODE TRANSITOIRE SUR 1^{ER} JUILLET AU 31 DECEMBRE 2006 : RÉGULARISATION

Conformément aux engagements pris dans le cadre de l'accord d'entreprise du 15 juin 2006, l'APF versera aux salariés concernés la différence entre le salaire brut qu'ils auront effectivement perçu au cours du second semestre 2006 et celui qu'ils auraient perçu sur cette même période si les conditions de rémunération précédentes avaient continué à s'appliquer.

Le versement du différentiel constaté interviendra sur la paie des personnels concernés au titre du mois de janvier 2007 au plus tard.

Un décompte individuel sera fourni à chaque salarié en annexe du bulletin de salaire correspondant afin d'explicitier le détail du calcul de la somme ainsi reversée.

ARTICLE 6 – INFORMATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ET DES SALARIÉS

Chaque directeur d'entreprise adaptée informera les représentants du personnel des présentes mesures, et organisera des réunions d'information afin de répondre aux questions du personnel sur ce sujet.

ARTICLE 7 – ENGAGEMENTS

Il est expressément convenu qu'une négociation sera engagée entre les signataires du présent accord dans le courant de l'année 2007 dans l'objectif d'établir une classification spécifique à ce secteur de l'association.

Dans l'hypothèse où le classement et, partant, la rémunération dont les personnels auront bénéficié dès le 1^{er} janvier 2007 ne serait pas conforme à cette classification spécifique, leur situation devra être automatiquement régularisée, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2007.

ARTICLE 8 - DURÉE - RÉVISION - DÉNONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions prévues respectivement par les articles L 132-7 ou L 132-8 du Code du Travail.

ARTICLE 9 - DEPÔT DE L'ACCORD - AFFICHAGE

Le présent accord sera déposé auprès de la D.D.T.E.F.P. de Paris (75) dont dépend le Siège National.

AE
EH
EH

ASSOCIATION DES PARALYSES DE FRANCE

Un exemplaire sera adressé au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris (75).

Il fera l'objet d'un affichage dans chaque structure. Un exemplaire en sera remis aux représentants du personnel.

Fait à Paris, le 29 novembre 2006

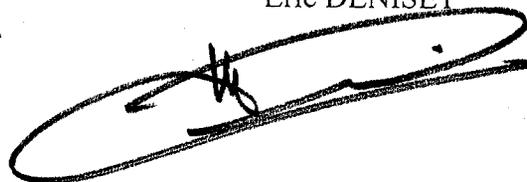
**Pour l'APF,
Anne ETCHEVERRY**



**Pour la CGT,
Edith HOPQUIN**



**Pour la CGT-FO,
Eric DENISET**



**ANNEXE N° 1 - MODALITES D'APPLICATION DES DISPOSITIONS ISSUES
D'ACCORDS D'ENTREPRISES MAINTENUES AU-DELA DU 31/12/2006**

JOURS MOBILES (*rappel des dispositions issues de l'accord de négociation collective annuelle de 1997*) :

Le nombre de jours mobiles accordés aux salariés du secteur des entreprises adaptées passe de 2 à 3 jours par an à compter de 1997 et ce à titre définitif, aux conditions suivantes :

- 1°) Avoir un an d'ancienneté continue à la date du 1^{er} janvier de l'année N (c'est à dire être entré à l'APF au plus tard au 1^{er} janvier de l'année N - 1). Il n'y a pas de proratisation de ces jours pour les personnes entrées au cours de l'année N - 1.
- 2°) Ces jours doivent être pris en temps de repos avant le 31 décembre de l'année N. Ils ne peuvent en aucune façon être reportés au delà de l'année N, ni être transformés en indemnité salariale compensatrice.
- 3°) Ces jours ne se cumulent pas avec d'éventuels usages existants localement ; de ce fait, l'attribution de ces jours mobiles vient se substituer à ce qui pourrait déjà exister de façon locale.
- 4°) Ces jours sont pris au mieux des intérêts du service, après accord de l'employeur. Ce dernier peut, moyennant un délai de prévenance suffisant, décider de positionner ces jours à certaines dates et ce de façon individuelle ou collective.

RENTREE SCOLAIRE (*rappel des dispositions issues de l'accord de négociation collective annuelle de 1995*) :

Chaque salarié de l'APF dispose d'un droit d'absence rémunéré sur son temps habituel de travail équivalent à 1 heure, lui permettant l'accompagnement effectif de son enfant lors de la rentrée scolaire.

Ce droit est accordé jusqu'à l'entrée en 6^{ème} comprise.

Le salarié souhaitant bénéficier de cette disposition doit en faire la demande par écrit au moins une semaine à l'avance.

Ces dispositions ne s'appliquent pas si le salarié n'est pas en situation habituelle de travail, au moment de la rentrée scolaire effective de son enfant.

**BUDGET DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES COMITES
D'ETABLISSEMENTS** (*rappel des dispositions issues de l'accord de négociation collective annuelle de 1997*) :

Le budget des activités sociales et culturelles des Comités d'Établissement des entreprises adaptées (ex ateliers protégés) de l'APF passe de 0,7 % à 1 % et ce à compter du 1^{er} janvier 1997.

AE
S.
EH

Cette augmentation de budget permettra aux C.E. qui le souhaitent de participer à la prise en charge de cotisations mutuelles notamment pour les travailleurs handicapés des ateliers protégés.

CONGÉS POUR DÉMÉNAGEMENT (*rappel des dispositions issues de l'accord d'entreprise en date du 19 mai 2005*) :

Un droit d'absence pour déménagement équivalent à une journée est accordé par l'employeur sans perte de salaire, après trois mois d'ancienneté continue, et sur justificatif du changement de résidence principale.

Ce droit d'absence doit être pris à l'occasion du déménagement.

Pour en bénéficier, le salarié devra respecter un délai de prévenance de deux semaines minimum.

Pour les salariés à temps partiel, ce droit d'absence est calculé au prorata du temps de travail contractuel.

CONGÉS POUR ENFANTS MALADES (*rappel des dispositions issues des accords de négociation collective annuelle de 1998, 2000 et 2001*) :

Chaque salarié des entreprises adaptées (ex ateliers protégés) bénéficie d'un congé rémunéré en cas de maladie d'un enfant à charge de moins de 12 ans, constatée par un certificat médical.

L'âge de l'enfant est porté à 18 ans lorsque celui-ci est reconnu handicapé par la C.D.E.S..

Ce congé est d'une durée maximum de 5 jours ouvrés par an et par enfant.

Il est attribué dans les conditions suivantes :

- le salarié doit avoir terminé sa période d'essai ;
- lorsque le salarié a un conjoint et que celui-ci travaille, dès lors qu'il n'en bénéficie pas simultanément ;
- lorsque le salarié travaille à temps partiel, le congé est proratisé en fonction du temps de travail prévu par le contrat (5 jours maximum du temps de travail journalier moyen).

ATTENTION : ces congés ne sont accordés qu'en cas de maladie de l'enfant, à l'exclusion de tout autre motif d'ordre médical (ex : consultations ou examens médicaux).

Le salarié doit prévenir l'employeur immédiatement et fournir le certificat médical dans les 48 heures, ainsi, le cas échéant, qu'une attestation justifiant que le conjoint n'a pas cessé lui-même son activité pour en bénéficier.

Ce congé qui peut être pris en une ou plusieurs fois, est rémunéré comme temps de travail effectif.

Ce congé n'est pas reportable d'une année sur l'autre.

* * *

AE
ES.
EH

ANNEXE N° 2 - 1 CLASSIFICATION DES PERSONNELS NON CADRES

| | |
|---|---|
| <p>NIVEAU IV (*)</p> <p>D'après des instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en oeuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble faisant appel à la combinaison des processus d'intervention les plus avancés dans leur profession ou d'activités connexes exigeant une haute qualification.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.</p> <p>NIVEAU DE CONNAISSANCES (*)</p> <p>Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>(*) Définitions résultant de l'avenant du 30 janvier 1980. Cet avenant stipule en particulier dans son article 3. Déroulement de carrière des techniciens d'atelier : « Afin de favoriser le déroulement de carrière des techniciens d'atelier, les parties signataires demandent aux entreprises de développer la « promotion de techniciens d'atelier en les intégrant dans les filières de techniciens ou d'agents de maîtrise de la Classification et ce, dans la mesure des « emplois disponibles et en fonction des caractéristiques imposées par les définitions de niveau et d'échelon, éventuellement avec une formation « complémentaire. »</p> <p>(**) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983</p> | <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T.A 4) (**)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques connexes - le choix et la mise en oeuvre des méthodes, procédés et moyens adaptés ; - la nécessité d'une autonomie indispensable pour l'exécution, sous réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires ; - l'évaluation et la présentation des résultats des travaux, des essais et des contrôles effectués. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2) (*)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus ; |
| <p>NIVEAU III</p> <p>D'après les instructions précises s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il exécute des travaux très qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre.</p> <p>Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.</p> <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur; cependant dans certaines circonstances, il est amené à agir avec autonomie.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et IV b de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p> | <p>TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées comportant dans un métier déterminé des opérations délicates et complexes du fait des difficultés techniques (du niveau P. 3) et l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'autres opérations relevant de spécialités connexes qu'il faut combiner en fonction de l'objectif à atteindre ; - soit d'opérations inhabituelles dans les techniques les plus avancées de la spécialité. <p>Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement complété et précisé ses instructions, de définir ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution, de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.</p> <p>P. 3. (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations très qualifiées, dont certaines délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, après avoir éventuellement précisé les schémas, croquis, plans, dessins et autres documents techniques, et défini ses modes opératoires, d'aménager ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de ses opérations.</p> |

JE
EID.
EH

« Ouvriers »

| | |
|---|---|
| <p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et complètes indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre : - soit par des opérations caractérisées par leur variété ou leur complexité. <p>Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances professionnelles :</p> <p>Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1). Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> <p>Pour les changements d'échelons, la vérification des connaissances professionnelles peut être faite par tout moyen en vigueur ou à définir dans l'établissement, à défaut de dispositions conventionnelles.</p> | <p>P. 2. (coefficient 190)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. La connaissance de ce métier a été acquise soit par une formation méthodique soit par l'expérience et la pratique.</p> <p>Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.</p> <p>P. 1. (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit d'opérations classiques d'un métier en fonction des nécessités techniques, la connaissance de ce métier ayant été acquise soit par une formation méthodique, soit par l'expérience et la pratique : - soit à la main, à l'aide de machine ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle (1) et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'0.3.) appliqués couramment. <p>Ces tâches nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des moyens ou du produit sont importantes.</p> <p>Les instructions de travail, écrites ou orales, indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des dessins, schémas ou autres documents techniques d'exécution.</p> <p>Il appartient à l'ouvrier, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ses documents techniques, de préparer et de régler ses moyens d'exécution et de contrôler le résultat de son travail.</p> |
| <p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p> <p>(1) L'habileté gestuelle se définit par l'aisance, l'adresse, la rapidité à coordonner l'exercice de la vue ou des autres sens avec l'activité motrice : elle s'apprécie par la finesse et la précision de l'exécution.</p> | |
| <p>NIVEAU I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> | <p>0.3. (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen d'un ensemble de tâches nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.</p> <p>Les interventions portent sur les vérifications de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>0.2. (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main soit à l'aide de machine ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, imposent le mode opératoire: les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires des moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>0.1. (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution, soit à la main, soit à l'aide d'appareil d'utilisation simple de tâches élémentaires n'entraînant pas de modifications du produit.</p> |

AE
E.D.
EH

| | |
|---|---|
| <p>NIVEAU V</p> <p>D'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon. Ces travaux nécessitent la prise en compte et l'intégration de données observées et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que du coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.</p> <p>L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de produits, moyens ou procédés comportant, à un degré variable selon l'échelon, une part d'innovation. L'étendue ou l'importance de cette activité détermine le degré d'association ou de combinaison de ces éléments : conception, synthèse, coordination ou gestion.</p> <p>Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.</p> <p>Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <p>3^e échelon (coefficient 365)</p> <p>A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.</p> <p>2^e échelon (coefficient 335)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.</p> <p>L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 305)</p> <p>A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.</p> <p>Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.</p> |
| <p>NIVEAU IV</p> <p>D'après les instructions de caractère général portant sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, il exécute des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexe ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue.</p> <p>Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <p>3^e échelon (coefficient 285)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires. <p>2^e échelon (coefficient 270)</p> <p>Le travail est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. <p>1^{er} échelon (coefficient 255)</p> <p>Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus. |
| <p>NIVEAU III</p> <p>D'après des instructions précises et détaillées et des informations fournies sur le mode opératoire et sur les objectifs, il exécute des travaux comportant l'analyse et l'exploitation simples d'informations du fait de leur nature ou de leur répétition, en application des règles d'une technique déterminée.</p> | <p>3^e échelon (coefficient 240)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes dont la réalisation se fait par approches successives ce qui nécessite, notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail ; |
| <p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).</p> <p>Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - IV b - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnelle ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p> | |

AE

ED

EH

« Administratifs - Techniciens »

| | |
|---|---|
| <p>Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail exécuté par du personnel de qualification moindre. Il est placé sous le contrôle direct d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances : Niveau V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - la rédaction de comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines. <p>2^e échelon (coefficient 225)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution de manière autonome et selon un processus déterminé, d'une suite d'opérations (prélèvement et analyse de données, montage et essai d'appareillage...); - l'établissement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc. <p>1^{er} échelon (coefficient 215)</p> <p>Le travail est caractérisé à la fois par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'exécution d'opérations techniques ou administratives, réalisées selon un processus standardisé ou, selon un processus inhabituel mais avec l'assistance d'un agent plus qualifié; - l'établissement de documents soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus. |
| <p>NIVEAU II</p> <p>D'après des instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les limites à respecter, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, il exécute un travail qualifié constitué par un ensemble d'opérations diverses à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> <p>Niveau de connaissances : Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.</p> | <p>3^e échelon (coefficient 190)</p> <p>Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, les conséquences des erreurs n'apparaissent pas immédiatement.</p> <p>2^e échelon (coefficient 180)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible mais les répercussions des erreurs se manifestent rapidement.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 170)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comportent des difficultés classiques : le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.</p> |
| <p>NIVEAU I</p> <p>D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches caractérisées par leur simplicité ou leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.</p> <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.</p> | <p>3^e échelon (coefficient 155)</p> <p>Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant un minimum d'attention en raison de leur nature ou de leur variété.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.</p> <p>2^e échelon (coefficient 145)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.</p> <p>Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.</p> <p>1^{er} échelon (coefficient 140)</p> <p>Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires, comparables à celles de la vie courante (telles que, par exemple : surveillance, distribution de documents...)</p> |
| <p>(1) N.D.L.R. Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV b de formation : Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> <p>Niveau V bis de formation : Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximum d'un an au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.</p> | |

AE
E.D.
EH

DEFINITION GENERALE DE L'AGENT DE MAITRISE

L'agent de maîtrise se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assumer des responsabilités d'encadrement, c'est-à-dire techniques et de commandement dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Les compétences professionnelles reposent sur des connaissances ou une expérience acquises en techniques industrielles ou de gestion.

Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances ou une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

NIVEAU V

A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires.

Il assure l'encadrement d'un ou plusieurs groupes généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents et en assure la cohésion.

Ceci implique de :

- veiller à l'accueil des nouveaux membres des groupes et à leur adaptation ;
- faire réaliser les programmes définis ;
- formuler les instructions d'application ;
- répartir les programmes, en suivre la réalisation, contrôler les résultats par rapport aux prévisions et prendre les dispositions correctrices nécessaires ;
- contrôler en fonction des moyens dont il dispose, la gestion de son unité en comparant régulièrement les résultats atteints avec les valeurs initialement fixées ;
- donner délégation de pouvoir pour prendre certaines décisions ;
- apprécier les compétences individuelles, déterminer et soumettre à l'autorité les mesures en découlant, participer à leur application ;
- promouvoir la sécurité à tous les niveaux, provoquer des actions spécifiques ;
- s'assurer de la circulation des informations ;
- participer avec les services fonctionnels à l'élaboration des programmes et des dispositions d'organisation qui les accompagnent.

Il est généralement placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même.

Niveau de connaissances :

Niveau III - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.

NIVEAU IV

A partir d'objectifs et d'un programme, d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, il est responsable, directement ou par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de qualification moindre, de l'activité de personnels des niveaux I à III inclus.

Cette responsabilité implique de :

- participer à l'accueil du personnel nouveau et veiller à son adaptation ;

3^e échelon (A M 7 - coefficient 365)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives,

Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme.

Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion.

Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.

2^e échelon (A M 6 - coefficient 335)

Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques stabilisées.

Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à la définition des normes et à leurs conditions d'exécution.

Il donne les directives pour parvenir au résultat.

1^{er} échelon (A M 5 - coefficient 305)

Agent de maîtrise responsable du personnel assurant des travaux diversifiés mais complémentaires.

Il est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre; il intervient dans l'organisation et la coordination des activités.

3^e échelon (A M 4 - coefficient 285)

Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations.

Il est associé aux études d'implantations et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

(1) N.D.L.R. - La définition donnée par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 est la suivante :

Niveau III de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de 1^{er} cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

AE
E.D.
EH

« Agents de maîtrise »

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - décider et appliquer les mesures correctrices nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles et modifications propres à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles dans les deux sens. <p>Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveau IV - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p> | <p>1^{er} échelon (A M 3 - coefficient 255)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.</p> <p>Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques ponant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.</p> |
| <p>NIVEAU III</p> <p>A partir d'objectifs et d'un programme clairement définis, d'instructions précises et détaillées, avec des moyens adaptés, il est responsable de l'activité d'un groupe composé de personnel généralement des niveaux I et II.</p> <p>Cette responsabilité implique de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - participer à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggérer les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions ; - veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité; participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses ; - transmettre et expliquer les informations professionnelles ascendantes et descendantes intéressant le personnel. <p>Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>Niveau de connaissances :</p> <p>Niveaux V et IV b - Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).</p> <p>Acquis soit par la voie scolaire, soit par l'expérience et la pratique complétant une qualification initiale au moins équivalente à celle du personnel encadré.</p> | <p>3^e échelon (A M 2 - coefficient 240)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite des travaux répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.</p> <p>1^{er} échelon (A M 1 coefficient 215)</p> <p>Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit travaux d'exécution simples ayant fait l'objet d'une préparation précise et complète ; - soit travaux de manutention ou d'entretien général (du type nettoyage). |
| <p>(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire du 11 juillet 1967 sont les suivantes :</p> <p>Niveau IV de formation : IV a - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (B.T.), du brevet supérieur d'enseignement commercial (B.S.E.C.) (3 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré). - IV b. - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). - IV c - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.</p> <p>Niveau V de formation : Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (B.E.P.) (2 ans de scolarité au-delà du 1^{er} cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).</p> | |

AE
ED.
EH

SEUIL D'ACCUEIL DES TITULAIRES DE DIPLÔMES PROFESSIONNELS

Les diplômes professionnels visés par les dispositions de la présente annexe sont définis par les textes législatifs et réglementaires en vigueur à la date de signature du présent accord et concernant l'enseignement technique et professionnel, compte tenu des programmes de préparation, des critères d'obtention et des modalités de délivrance fixés par ces textes.

a) Certificat d'aptitude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) Brevet d'étude professionnelle

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un brevet d'études professionnelles.

c) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1^{er} degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 3^e échelon du niveau I (coefficient 155) pour le détenteur d'un certificat de F.P.A. - 1^{er} degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau II (coefficient 170).

d) Brevet professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet professionnel.

e) Brevet de technicien

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un brevet de technicien.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau III (coefficient 240).

f) Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel.

Un an après son entrée en fonction dans l'entreprise, l'intéressé aura avec son employeur un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de carrière vers le niveau IV.

g) Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 2^e degré

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de F.P.A. - 2^e degré.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau III (coefficient 225).

h) Brevet de technicien supérieur

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un brevet de technicien supérieur.

AE

e.d.

EH

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) Diplôme universitaire de technologie

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme universitaire de technologie.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

j) Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière ()*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1^{er} échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire d'un diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière qui aura été obtenu à partir de juin 1982 dans le cadre des dispositions du décret n° 81-306 du 2 avril 1981.

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2^e échelon du niveau IV (coefficient 270).

Après dix-huit mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 3^e échelon du niveau IV (coefficient 285).

EH
eud fe

(*) Dispositions résultant de l'avenant du 21 avril 1981.

ANNEXE N° 2 – 2 CLASSIFICATION DES INGENIEURS ET CADRES

A. - ANNÉES DE DÉBUT

Position I

Les titulaires des diplômes actuellement définis à l'article 1^{er} de la présente convention, qui débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux, bénéficient à leur entrée dans l'entreprise d'un taux minimum garanti.

Le coefficient qui résulte de l'article 22 ci-après est majoré pour chaque année d'expérience acquise par les intéressés au-delà de 23 ans jusqu'au moment où ils accèdent aux fonctions de la position II et de la position III où sont classés les ingénieurs et cadres confirmés.

Le calcul des années d'expérience se fait sur les bases suivantes :

- toute année de travail effectuée comme ingénieur ou cadre dans une entreprise liée par le présent accord ou dans une activité en rapport avec la fonction envisagée est comptée comme une année d'expérience ;
- les études à plein temps postérieures au premier diplôme et ayant conduit à l'obtention d'un deuxième diplôme parmi ceux actuellement définis à l'article 1^{er} de la présente convention et utilisable éventuellement par l'entreprise à la condition que ces études aient une durée supérieure ou égale à un an, sont comptées comme une année d'expérience.

Dans le cas où les titulaires de diplômes ainsi définis à l'article 1^{er} de la présente convention débutent comme ingénieurs ou cadres administratifs ou commerciaux avant 23 ans, ils bénéficient d'un taux d'engagement minimum fonction de leur âge ; leurs appointements minima doivent être augmentés par la suite de façon que ces appointements correspondent, lorsque les intéressés atteignent 23 ans, au taux minimum garanti d'embauche des ingénieurs et cadres âgés de 23 ans.

Les ingénieurs et cadres débutants accèdent au classement de la position II et de la position III prévues pour les ingénieurs et cadres confirmés dès que leurs fonctions le justifient. Ce passage a un caractère obligatoire lorsqu'ils ont accompli une période de trois ans en position I, dont une année au moins de travail effectif dans l'entreprise et atteint l'âge de 27 ans. Les études à plein temps, telles que définies à l'alinéa 3 ci-dessus équivalent à une période d'un an d'ancienneté en position I.

Les taux minima d'engagement dans l'entreprise et la majoration de coefficient par année d'expérience sont fixés dans le barème annexé.

B. - INGÉNIEURS et CADRES CONFIRMÉS (indépendamment de la possession d'un diplôme)

Les ingénieurs et cadres confirmés, soit par leur période probatoire en position I, soit par promotion pour les non diplômés, sont classés dans la position II et la position III.

Position II

Ingénieur ou cadre :

- qui est affecté à un poste de commandement en vue d'aider le titulaire ;
- ou qui exerce dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités limitées dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique.

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 - possédant des connaissances générales et professionnelles comparables à celles acquises après une année d'études universitaires au-delà du niveau III défini par la circulaire du 11 juillet 1967 de l'Éducation nationale et ayant montré, au cours d'une expérience éprouvée, une capacité particulière à résoudre efficacement les problèmes techniques et humains - seront placés en position II au sens du présent article à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante. Ils auront la garantie de l'indice hiérarchique 108 déterminé par l'article 22 ci-dessous.

De même, sont placés en position II, avec la garantie de l'indice hiérarchique 108, les salariés promus à des fonctions d'ingénieur ou cadre à la suite de l'obtention par eux de l'un des diplômes visés par l'article 1^{er}, 3°, a, lorsque ce diplôme a été obtenu par la voie de la formation professionnelle continue.

Les dispositions de l'alinéa précédant ne constituent pas un passage obligé pour la promotion à des fonctions d'ingénieur ou cadre confirmé.

AE
E.D.
EH

Position III

L'existence dans une entreprise d'ingénieurs ou cadres classés dans l'une des positions repères III A, III B, III C, n'entraîne pas automatiquement celle d'ingénieurs ou cadres classés dans les deux autres et inversement. La nature, l'importance, la structure de l'entreprise et la nature des responsabilités assumées dans les postes conditionnent seules l'existence des différentes positions repères qui suivent :

Position repère III A :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre non seulement des connaissances équivalentes à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances fondamentales et une expérience étendue dans une spécialité.

Ses activités sont généralement définies par son chef qui dans certaines entreprises peut être le chef d'entreprise lui-même.

Sa place dans la hiérarchie le situe au-dessus des agents de maîtrise et des ingénieurs et cadres placés éventuellement sous son autorité ou bien comporte dans les domaines scientifique, technique, administratif, commercial ou de gestion des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Position repère III B :

Ingénieur ou cadre exerçant des fonctions dans lesquelles il met en œuvre des connaissances théoriques et une expérience étendue dépassant le cadre de la spécialisation ou conduisant à une haute spécialisation.

Sa place dans la hiérarchie lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes dont il oriente et contrôle les activités, ou bien, comporte dans les domaines scientifique, technique, commercial, administratif ou de gestion des responsabilités exigeant une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Position repère III C :

L'existence d'un tel poste ne se justifie que par la valeur technique exigée par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination entre plusieurs services ou activités.

La place hiérarchique d'un ingénieur ou cadre de cette position lui donne le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des positions précédentes.

L'occupation de ce poste exige la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Une telle classification résulte aussi de l'importance particulière des responsabilités scientifique, technique, commerciale, administrative ou de gestion confiées à l'intéressé en raison du niveau de son expérience et de ses connaissances sans que sa position dans la hiérarchie réponde à la définition ci-dessus ni même à celles prévues aux repères III A et III B.

- Indices hiérarchiques

La situation relative des différentes positions, compte tenu éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté, est déterminée comme suit :

Position I (Années de début)

| | |
|--|----|
| - 21 ans | 60 |
| - 22 ans | 68 |
| - 23 ans et au-delà | 76 |
| - Majoration par année d'expérience acquise au-delà de 23 ans dans les conditions prévues à l'article 21 | 8 |

Position II

| | |
|--|-----|
| - Après 3 ans en position II dans l'entreprise | 108 |
| - Après une nouvelle période de 3 ans | 114 |
| - Après une nouvelle période de 3 ans | 120 |
| - Après une nouvelle période de 3 ans | 125 |
| - Après une nouvelle période de 3 ans | 130 |
| - Après une nouvelle période de 3 ans | 135 |

Position repère III A

Position repère III B

Position repère III C

E.D.
EH

ANNEXE N° 3-1

**MODALITÉS DE CLASSEMENT ET DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS
NON CADRES DANS LA CC MÉTALLURGIE RÉGION PARISIENNE**

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Cette classification comporte 4 catégories professionnelles :

- ❖ Administratifs et techniciens
- ❖ Ouvriers
- ❖ Agents de maîtrise d'atelier
- ❖ Agents de maîtrise (sauf Agents de Maîtrise d'atelier)

Chaque catégorie est classée selon plusieurs niveaux et chaque niveau comprend plusieurs échelons (3 en règle générale et 4 pour le niveau V).

Une définition de la mission générale du poste est donnée. Elle permet de déterminer le niveau de rémunération correspondant à ce poste.

LES RÉMUNÉRATIONS : LA GARANTIE ANNUELLE & LE SALAIRE DE BASE

Dans chaque catégorie professionnelle, une rémunération annuelle brute minimale appelée « taux garanti annuel » (TGA) est déterminée en fonction du niveau, de l'indice et du coefficient. Cette rémunération annuelle brute minimale s'entend pour un salarié à temps plein ; elle doit être proratisée pour les temps partiels.

Exemple : Catégorie Ouvriers – Niveau I – O1 : rémunération annuelle garantie de 14.233 Euros pour un temps plein, correspondant à 7.116,50 Euros pour un mi-temps.

Pour déterminer le salaire mensuel de base, on divise cette rémunération annuelle minimum par 12. Si ce montant est inférieur au SMIC, l'APF complète le salaire de base à hauteur du SMIC du mois considéré.

LES RÉMUNÉRATIONS : LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Les coefficients de la classification servent notamment à calculer la prime d'ancienneté, de la manière suivante :

$\text{Coefficient} \times \text{valeur du point Métallurgie} = \text{Rémunération Minimale Hiérarchique (RMH)}$
et $\text{RMH} \times \% \text{ d'ancienneté} = \text{prime d'ancienneté}$

Exemple pour un administratif et technicien – niveau I – Echelon 1 – 3 ans d'ancienneté :
 $\text{Coef } 140 \times 4,71678 \text{ Euros (valeur du point Métallurgie pour 2006)} = \text{RMH} = 660,35 \text{ Euros}$
 $660,35 \text{ (RMH)} \times 3\% \text{ (prime d'ancienneté)} = 19,81 \text{ €/mois.}$

Attention ! : pour calculer la prime d'ancienneté, les RMH sont majorées à ce jour de 5% pour déterminer la prime d'ancienneté des ouvriers, et de 7% pour celle des agents de maîtrise d'atelier.

AE

ED.
EH

ANNEXE N° 3-2

**MODALITÉS DE CLASSEMENT ET DE RÉMUNÉRATION DES PERSONNELS
CADRES DANS LA CC MÉTALLURGIE INGENIEURS & CADRES**

LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Cette classification comporte 3 « positions », tenant compte éventuellement pour certaines d'entre elles de l'âge ou de l'ancienneté :

- ❖ Position I : « Années de début »
- ❖ Positions II et III : Ingénieurs et cadres « confirmés »

Une définition de la mission générale est donnée, ainsi que les conditions d'accès. Elle permet de déterminer le niveau de rémunération correspondant au poste occupé puisque des « indices hiérarchiques » sont déterminés pour chaque position.

LES INDICES HIÉRARCHIQUES : MODALITÉS D'ÉVOLUTION

Les indices hiérarchiques évoluent :

- en position I (années de début), en fonction de l'âge du salarié ;
- en position II, en fonction de l'ancienneté dans la position et dans l'entreprise ;
- en position III, en fonction de « positions repères » selon l'importance de l'emploi occupé et des responsabilités correspondantes.

Exemple pour un cadre en position II :

| | | |
|---|---|-----|
| <i>Indice hiérarchique</i> | = | 100 |
| <i>Après 3 ans en position II dans l'entreprise</i> | = | 108 |
| <i>Après une nouvelle période de 3 ans</i> | = | 114 |
| <i>Après une nouvelle période de 3 ans</i> | = | 120 |
| <i>Etc...</i> | | |

LES APPOINTEMENTS MINIMAUX GARANTIS & LE SALAIRE DE BASE

Dans chaque position, une rémunération annuelle brute minimale appelée « appointements minimaux garantis » (AMG) est déterminée en fonction des indices hiérarchiques ainsi que des modalités d'organisation du temps de travail du cadre au regard de son niveau de responsabilité. A l'APF, deux barèmes différents sont donc applicables :

- « *barème et forfait sans référence horaire* » pour les directeurs des entreprises adaptées, compte tenu de leur statut de cadre dirigeant ;
- « *barème de principe* » pour tous les autres cadres des entreprises adaptées puisque la durée collective de travail dans l'établissement leur est applicable.

Cette rémunération annuelle brute minimale s'entend pour un salarié à temps plein ; elle doit être proratisée pour les temps partiels.

Exemple : barème de principe - Position II depuis plus de 3 ans dans l'entreprise, correspondant à l'indice hiérarchique 108 : rémunération annuelle garantie de 25.798 Euros pour un temps plein, correspondant à 12.899 Euros pour un mi-temps.

Pour déterminer le salaire mensuel de base, on divise cette rémunération annuelle minimum par 12.

AE
ED.
EH

**ANNEXE N° 4 - MODALITÉS DE TRANSPOSITION DE
L'ANCIENNETÉ**

| Années d'ancienneté | Dans les anciennes Conditions Générales d'Emploi | Dans la Convention Collective Métallurgie |
|------------------------|--|---|
| 0 | 0% | 0% |
| 1 | 0% | 0% |
| 2 | 0% | 0% |
| 3 | 4% | 3% |
| 4 | 4% | 4% |
| 5 | 4% | 5% |
| 6 | 8% | 6% |
| 7 | 8% | 7% |
| 8 | 8% | 8% |
| 9 | 12% | 9% |
| 10 | 12% | 10% |
| 11 | 12% | 11% |
| 12 | 16% | 12% |
| 13 | 16% | 13% |
| 14 | 16% | 14% |
| puis (plafonds) | 20% | 15% |

Attention ! il est rappelé que ces modalités pourront être amenées à évoluer compte tenu des négociations prévues entre l'APF et les organisations syndicales signataires du présent accord, puisqu'elles ont convenu de négocier courant 2007 une classification spécifique aux entreprises adaptées de l'APF et, en conséquence, des modalités de rémunération différentes de celles définies par la Convention de la Métallurgie, dans la mesure où les éléments conventionnels (valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté, modalités de déroulement de cette prime, salaires garantis annuels...) sont des minima qui peuvent donc être améliorés par accord d'entreprise.

* * *

AE
EH
e.j.