

Si, malgré la mise en oeuvre de l'ensemble des moyens évoqués aux deux alinéas précédents, l'Employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail de l'intéressé entraînant l'occupation d'un emploi disponible d'un niveau ou d'un échelon inférieurs et une réduction de son salaire, l'intéressé bénéficiera des dispositions des trois alinéas suivants en cas d'acceptation de cette mutation professionnelle.

A compter de sa mutation professionnelle, l'intéressé conservera le coefficient dont il bénéficiait jusque là pour la détermination de sa Rémunération Minimale Hiérarchique en fonction du barème territorial.

En outre, l'intéressé aura droit au maintien de son salaire antérieur pendant les six mois suivant sa mutation professionnelle. A l'issue de ce délai, l'intéressé aura droit pendant les six mois suivants à une indemnité mensuelle temporaire égale à 60 % de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire.

Enfin, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'accès à un emploi disponible comportant un classement et un salaire équivalents à ceux de son précédent emploi et pour lequel il aura montré ses aptitudes, au besoin après avoir exploité toutes les possibilités de formation complémentaire résultant de l'Accord National Interprofessionnel du 9 juillet 1970 modifié.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire échec aux obligations légales relatives aux priorités d'emploi ni aux dispositions des articles 16 et 20 de l'Accord National du 25 avril 1973 sur les problèmes généraux de l'emploi, relatives aux priorités de reclassement ou de réembauchage.

La mutation professionnelle envisagée par le présent article doit être exceptionnelle et s'il n'est pas possible de l'éviter, l'Employeur devra mettre tout en oeuvre pour que l'intéressé retrouve dans l'Entreprise un emploi comportant une qualification et un salaire équivalents à ceux du poste que le salarié a dû quitter.

#### 16-4 - REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Les Rémunérations Minimales Hiérarchiques des ouvriers seront majorées de 5 % dans les conditions suivantes.

Le barème devra distinguer, d'une part les Rémunérations Minimales Hiérarchiques et, d'autre part la majoration s'ajoutant à celles applicables aux ouvriers.

AL  
P.R. BE DD DY 40

Toutefois, sur le bulletin de paye d'un ouvrier, l'Employeur pourra n'indiquer que le montant total des garanties de rémunération minimale découlant de l'application des dispositions du présent article, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

\*\*\*\*\*

## 17 - DISPOSITIONS FINALES

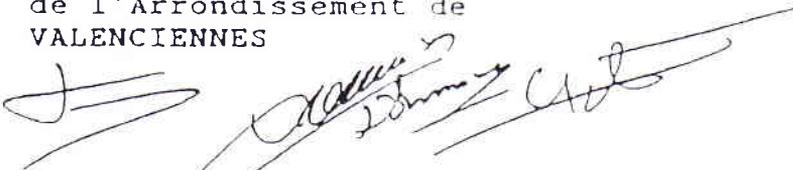
La présente Convention Collective, établie conformément à l'article L 132-1 du Code du Travail est faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux Secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L 132-8 du Code du Travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer la présente Convention Collective à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

La présente Convention Collective entrera en vigueur le 22 SEPTEMBRE 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 JUILLET 1990

Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES



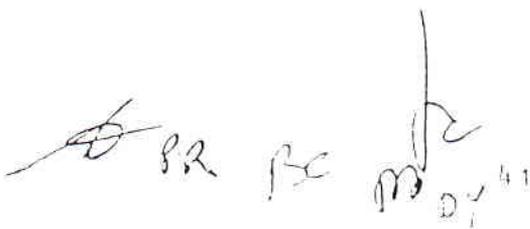
Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI



Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES



Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T/F.O.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

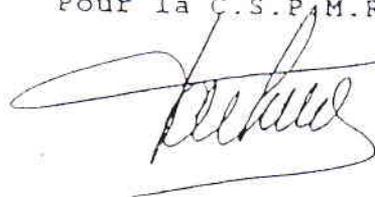
Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour l'U.I.M.V.



Pour la C.S.P.M.R.C.



L'Inspecteur du Travail

1.R RL   <sup>Dy</sup> 12

AVENANT RELATIF A LA FORMATION

ET A L'APPRENTISSAGE

AL  
~~B.R.~~ B.C. DD ny k

# AVENANT RELATIF A LA FORMATION

## ET A L'APPRENTISSAGE

### PREAMBULE

L'amélioration significative des compétences et des qualifications est une des conditions essentielles de la prospérité de nos Entreprises, laquelle est indispensable au développement de l'économie et de l'emploi du Valenciennois.

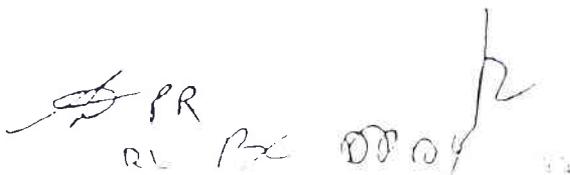
La Formation, sous ses multiples aspects, est le moyen privilégié à mettre en oeuvre :

- pour faire face aux évolutions et aux mutations technologiques, aux nouvelles nécessités de la "qualité totale" et obtenir une meilleure efficacité économique des Entreprises,
- pour faciliter la mobilité professionnelle au service des Entreprises et des salariés,
- pour favoriser la satisfaction de leurs aspirations individuelles et une évolution positive de leurs carrières professionnelles.

En outre, les parties signataires attachent la plus grande importance à ce que les Entreprises veillent à offrir les mêmes chances d'accès à la Formation à tous les salariés quels que soient leur sexe, la nature de leur activité ou leur niveau de responsabilité.

Trois axes prioritaires sont définis dans ce but :

- 1) faciliter l'insertion des jeunes,
- 2) continuer à développer la Formation Continue,
- 3) pratiquer une politique d'élévation des qualifications.

 PR  
RL PC DD 04

## Article 1 - FACILITER L'INSERTION DES JEUNES

### 1-1 - LES LIAISONS ENTRE L'APPAREIL EDUCATIF ET LES ENTREPRISES

Les Entreprises affirment leur souci de participer au nécessaire renforcement de la connaissance que doit avoir l'Appareil Educatif des réalités et des besoins de l'Entreprise :

- par des contacts directs avec les Etablissements scolaires,
- par des conventions de coopération passées entre la Profession et ces Etablissements afin d'organiser :
  - . l'accueil en Entreprise de jeunes qui reçoivent une formation initiale en rapport avec les métiers de la Métallurgie,
  - . une participation des cadres et techniciens des Entreprises aux enseignements, ainsi qu'aux différents jurys et dans les commissions des sujets de contrôles,
  - . l'accueil en Entreprises d'enseignants cherchant à actualiser leurs connaissances des techniques et leur compréhension de l'Entreprise.

### 1-2 - L'APPRENTISSAGE INDUSTRIEL

Les filières complètes du dispositif institutionnel de l'Apprentissage permettent d'associer, pour chaque niveau, l'acquisition d'une formation générale sanctionnée par un diplôme à une expérience concrète du travail en Entreprise. Elles doivent être une priorité :

- pour les jeunes salariés, car elles leur permettent :
  - . de faire et d'apprendre à faire,
  - . d'acquérir tous les diplômes de l'enseignement secondaire et même supérieur, en y ajoutant une expérience concrète du métier,
  - . d'acquérir et de développer des qualités de responsabilité et d'initiative dans un milieu professionnel.
- pour les Entreprises, car elles leur permettent :
  - . de veiller à l'adéquation du contenu de la formation aux besoins des emplois qui seront proposés,
  - . d'assurer à l'Apprentissage une véritable vocation économique propre à assurer son efficacité sociale,
  - . d'établir un dialogue permanent avec les formateurs des salariés.

BR<sup>RL</sup>  
BC DD DY TC

1-3 - PARTICIPATION AUX EFFORTS DE COMPLEMENTS DE FORMATION EN FAVEUR DES JEUNES

Les entreprises s'efforceront :

- de recourir aux contrats de formation alternée, assurant ainsi un complément de formation chaque fois que cela s'avèrera possible et utile,
- de veiller à la qualité des conditions dans lesquelles les jeunes seront accueillis, formés dans les Entreprises et accompagnés par un salarié de l'Etablissement dénommé "Tuteur".

Les Etablissements qui envisagent d'engager des jeunes au titre de l'Alternance ou au titre de l'Apprentissage, doivent consulter le Comité d'Entreprise ou à défaut les Délégués du Personnel :

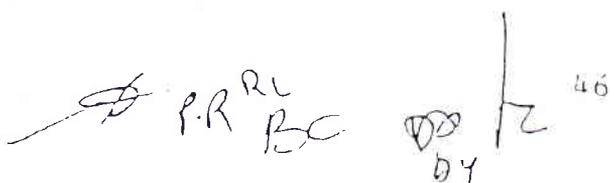
- sur les conditions dans lesquelles se déroulent les contrats et en particulier sur :
  - les conditions d'accueil, d'encadrement et de suivi des jeunes concernés,
  - les emplois occupés pendant et à l'issue de leur contrat,
  - les conditions d'organisation de la formation ou du suivi;
- sur les résultats obtenus en fin de contrat ainsi que leurs conditions d'appréciation et d'évaluation.

Article 2 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les parties signataires conviennent d'attacher une importance primordiale au développement et au perfectionnement permanent des connaissances.

2-1 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE COMPREND A LA FOIS :

- des formations organisées à l'initiative des Entreprises dans le cadre de leur plan de formation.
- des formations pour lesquelles les salariés sollicitent de leur propre initiative leur inscription, en utilisant leur droit au Congé Individuel de Formation dans les conditions prévues par l'Accord National Interprofessionnel du 9 Juillet 1970 modifié par l'Accord National de la Métallurgie du 10 Mars 1983 et par les règles établies par le FONGECIF.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'P.R. RL' and 'BC'. In the center, there are initials 'DY' and 'RZ'. To the right of 'RZ' is the number '46'.

## 2-2 - CAS D'UNE FORMATION PROMOTIONNELLE

Dans l'hypothèse d'une formation professionnelle décidée par l'Etablissement en vue de promouvoir un salarié dans un emploi d'un niveau ou d'un échelon de classification supérieurs, si le salarié a suivi avec assiduité et satisfaction ce stage et a satisfait aux épreuves éventuellement prévues, l'Etablissement s'efforcera de promouvoir ce salarié au poste prévu devenu disponible sous réserve qu'il n'ait pas été supprimé entretemps, ou à un poste disponible de même niveau et de même échelon, et à lui attribuer le classement correspondant.

Dans l'hypothèse où la formation relève de l'initiative d'un salarié qui suit un stage de "Promotion Professionnelle" soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre d'un Congé Individuel de Formation, l'Etablissement sera dans l'obligation de réintégrer l'intéressé, sauf si son contrat de travail n'était plus en vigueur, dans sa fonction précédente ou dans un poste disponible dans l'Etablissement, d'un niveau et d'un échelon de classification au moins égaux à ceux de la fonction qu'il occupait à son départ en formation.

En outre, si l'intéressé a suivi le stage avec assiduité et a satisfait aux épreuves éventuelles prévues à l'issue du stage, l'Etablissement s'engage, en cas de disponibilité d'un poste correspondant à ses nouvelles qualifications, à examiner en priorité sa candidature.

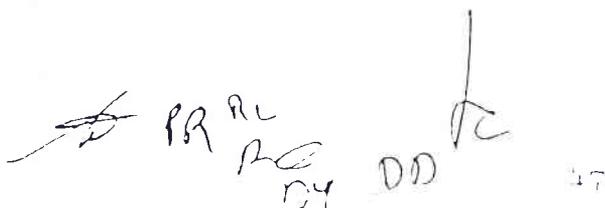
L'Etablissement s'efforcera de délivrer une attestation de participation précisant l'intitulé du stage et ses objectifs en termes d'aptitudes et certifiant que le salarié a suivi avec assiduité le stage et satisfait aux épreuves éventuellement prévues au terme du stage, cette attestation devant lui permettre de mieux faire valoir les formations dont il a bénéficié au cours de sa carrière.

## Article 3 - POLITIQUE D'ELEVATION DES QUALIFICATIONS

### 3-1 - PRIORITES ET OBJECTIFS PLURIANNUELS

Le contexte de concurrence internationale impose aux Entreprises, indépendamment des mutations technologiques, des efforts permanents en matière d'anticipation des exigences de la clientèle, de diversification des productions et des modes opératoires, d'obtention de la qualité, d'organisation et d'aménagement du travail, de communication interne et externe.

A cet égard, il est souhaitable que les Etablissements anticipent leurs besoins afin que les programmes de formation qui en découlent se traduisent par des objectifs pluriannuels prévoyant les actions de formation, déterminant les objectifs pédagogiques et mettant en oeuvre un système d'évaluation et de suivi.

 PR RL  
RE  
DD  
47

Ces objectifs pluriannuels et leurs évolutions seront portés à la connaissance des Comités d'Entreprise dans le cadre de la délibération de ceux-ci sur les plans de formation. Ils pourront notamment prendre en compte les domaines suivants :

- productique : machines à commande numérique, unités flexibles, automates et robotiques, D.A.O. - C.A.O.,
- gestion informatisée de la production,
- utilisation de matériaux nouveaux et technologies nouvelles correspondantes,
- maintenance,
- gestion intégrée de la qualité,
- vente et commerce international ainsi que transferts de maîtrise technique entre entreprises européennes,
- etc....

### 3-2 - GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

Les Etablissements s'attacheront à adopter une gestion prévisionnelle des emplois afin :

- d'identifier à l'avance l'avenir probable des emplois dans l'Etablissement, quant à leur nombre et à leur contenu, en fonction de l'évolution de l'Entreprise et des techniques.
- de détecter les besoins de formations correspondant aux nouvelles compétences requises (en particulier pour les salariés qui, compte tenu de leur niveau de formation ou de leurs aptitudes, pourraient rencontrer des difficultés particulières d'adaptation).
- de proposer aux salariés concernés les formations leur permettant d'acquérir les compétences requises par ces évolutions, en tenant compte de leurs acquis.

### 3-3 - ROLE DE L'ENCADREMENT

L'encadrement, au delà des aspects techniques et administratifs de sa fonction a des responsabilités essentielles vis à vis du Personnel qu'il dirige et vis à vis de l'Entreprise.

Il joue, en particulier, un rôle important :

- dans la détection et la définition des besoins de formation,
- dans l'information des salariés sur les opportunités offertes par le dispositif de formation professionnelle,
- dans l'accueil des nouveaux embauchés,
- dans le rapprochement entre les besoins de l'Etablissement et ceux des salariés,
- dans le suivi des actions de formation et dans leurs évaluations.

### 3-4 - CONSULTATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT.

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, le Comité d'Etablissement est

*Handwritten signatures and initials:*  
R.C.  
P.R. P.E.  
D.Y. D.D.  
K  
48

obligatoirement consulté sur les orientations de la formation professionnelle dans l'Entreprise et donne son avis sur le plan de formation.

#### Article 4 - COMMISSION PARITAIRE

Il est constitué par les parties signataires du présent Avenant, une Commission Paritaire chargée d'étudier les moyens à mettre en oeuvre dans les Arrondissements concernés pour développer et promouvoir les 3 axes prioritaires énoncés dans le préambule ainsi que la Gestion Prévisionnelle des Emplois.

Cette Commission sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale de salariés signataires et d'un nombre d'Employeurs égal au nombre total des représentants de salariés.

Cette Commission Paritaire se réunira au moins une fois par an.

Sa présidence et son secrétariat seront assurés par l'U.I.M.V.

#### DISPOSITIONS FINALES

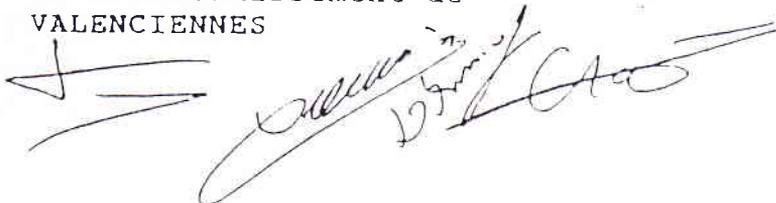
Le présent Avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux Secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L 132-8 du Code du Travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent Avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

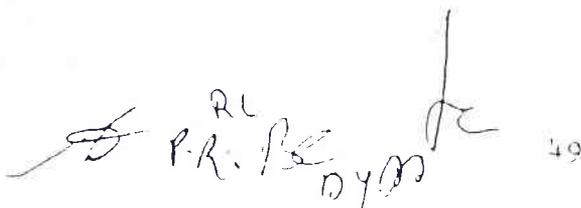
Le présent Avenant entrera en vigueur le 22 SEPTEMBRE 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 JUILLET 1990

Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES



Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES



Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI



Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour l'U.I.M.V.

Pour la C.S.P.M.R.C.



L'Inspecteur du Travail

P.R. AL BE<sup>dy</sup> DD L

AVENANT PARTICULIER A CERTAINES

CATEGORIES DE MENSUELS

~~10~~ <sup>RI</sup> 100 <sup>04</sup> 00 12 51

# AVENANT PARTICULIER A CERTAINES CATEGORIES DE MENSUELS

## ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant règle les rapports entre le personnel visé à l'article 1-1-1 ci-dessous, d'une part, et d'autre part, leurs employeurs tels qu'ils sont définis par le champ d'application professionnel et territorial de la Convention collective des Industries Métallurgiques du Valenciennois.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent sans préjudice de celles figurant dans la Convention Collective visée ci-dessus

## ARTICLE 2 - PERSONNEL VISÉ

Les dispositions ci-après s'appliquent aux salariés des entreprises définies à l'article 1 et occupant les fonctions suivantes :

- l'ensemble des agents de maîtrise d'atelier ;
- administratifs et techniciens classés au niveau IV ou niveau V ;
- administratifs et techniciens continuant d'occuper chez leur employeur des fonctions qui les faisaient bénéficier, avant leur classement selon la nouvelle classification, d'un coefficient égal ou supérieur à 240 en vertu de l'ancienne classification applicable dans le champ d'application territorial de la Convention Collective.

Ces dispositions ne pourront être la cause de mutation pour éluder leur application.

## ARTICLE 3 - ENGAGEMENT

L'âge du candidat ne peut constituer un obstacle à son engagement.

Tout engagement sera confirmé au plus tard au terme de la période d'essai par une lettre stipulant :

- l'emploi et le classement selon la classification ;
- la ressource garantie dudit emploi (base 39 heures) ;
- les appointements réels ;
- éventuellement, l'énumération des avantages en nature ;
- le lieu où l'emploi sera exercé.

L'intéressé accuse réception de sa lettre d'engagement pour accord dans un délai maximum de quinze jours. Passé ce délai et s'il est entré en fonction, il est considéré comme ayant donné son accord tacite sur les conditions fixées dans la lettre d'engagement.

Les indications prévues pour la lettre d'engagement seront notifiées par écrit en cas de changement de fonction

AL  
PR PE  
04 DD 12

#### ARTICLE 4 - EXAMENS PSYCHO-SOCIOLOGIQUES

Les organisations signataires condamnent les abus auxquels donneraient lieu éventuellement certains examens psycho-sociologiques.

Un intéressé ne pourra se voir reprocher d'avoir refusé, au cours de son contrat, de subir un examen psycho-sociologique ; lorsqu'un intéressé en fonction acceptera, à la demande de son employeur, de se soumettre à un examen psycho-sociologique, les conclusions de l'examen lui seront communiquées sur sa demande et si le psycho-sociologue n'y fait pas opposition.

#### ARTICLE 5 - PROMOTION

En cas de vacance ou de création de poste dans une des catégories définies par l'article 2 précité, l'employeur doit faire appel de préférence aux intéressés employés dans l'établissement, pour que priorité soit donnée à ceux qui sont susceptibles, par leurs connaissances et leurs aptitudes, de postuler à ce poste, éventuellement après un stage de formation appropriée ; à cet effet, cette vacance ou cette création de poste sera portée à la connaissance de ces intéressés. Tout intéressé ayant présenté sa candidature devra être informé de la suite donnée par l'employeur.

En cas de promotion d'un intéressé, il lui est adressé une lettre de notification de ses nouvelles conditions d'emploi comportant les mentions prescrites par l'article 3 précité pour la lettre d'engagement.

#### ARTICLE 6 - EMPLOI ET PERFECTIONNEMENT

Les employeurs devront accorder une attention particulière à l'application aux intéressés des accords sur les problèmes de l'emploi ainsi que de ceux sur la formation et le perfectionnement professionnels. Ils veilleront à cet effet à l'étude des profils futurs des emplois susceptibles d'être occupés par les intéressés de manière à mettre en place en temps opportun les formations leur permettant d'y accéder. En outre, si un intéressé n'a pas, au cours d'une période maximum de cinq ans, recouru aux dispositions des accords précités, bien que pendant cette période il ait rempli les conditions prévues par ces accords, l'employeur examinera avec lui les raisons de cette situation.

Soucieuses de faciliter la formation continue des intéressés, les parties contractantes s'engagent à en examiner les objectifs et, compte tenu de ceux-ci, à déterminer les types et l'organisation dans le temps de stages, sessions, conférences, cours de formation qui, avec le concours des entreprises, ou à l'échelon local, régional ou national pourraient être proposés à l'agrément des commissions de l'Emploi dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971.

#### ARTICLE 7 - MUTATION PROFESSIONNELLE

L'employeur mettra tout en œuvre pour éviter qu'une mutation professionnelle n'entraîne un déclassement en recherchant s'il existe un poste disponible de même classification où l'intéressé serait susceptible d'être utilisé, compte tenu des possibilités de formation complémentaire résultant de l'accord du 9 juillet 1970 et de son avenant du 30 avril 1971, pour lequel il bénéficiera d'une priorité.

*Handwritten signatures and initials:*  
R1  
P.R. Re  
DY  
DD  
E 73

Si malgré la mise en œuvre de l'ensemble des moyens évoqués à l'article précédent, l'employeur est amené à apporter des modifications au contrat de travail d'un intéressé entraînant l'occupation d'un emploi de classification inférieure, notification écrite en est faite à celui-ci qui en accuse réception.

A dater de la notification de la modification de son contrat, l'intéressé dispose d'un délai de six semaines pour accepter ou refuser.

#### Cas du refus

Dans le cas d'un refus, la rupture éventuelle ne sera pas considérée comme étant du fait de l'intéressé mais de l'employeur, lequel devra lui verser le montant des indemnités dues en cas de licenciement.

#### Cas d'acceptation

Dans le cas d'acceptation d'une réduction de rémunération, un complément temporaire, destiné à maintenir à l'intéressé sa rémunération antérieure, lui sera versé pendant une période de six mois à dater de l'entrée en vigueur de cette réduction.

L'intéressé âgé de 50 ans et plus, et ayant eu pendant cinq ans au moins dans l'entreprise un ou plusieurs emplois de classification supérieure à celle de son nouvel emploi, conservera le coefficient hiérarchique du dernier emploi occupé avant sa mutation professionnelle.

Dans le cas où la modification du contrat résulterait d'une suppression de poste et où le poste serait rétabli dans un délai de deux ans, l'intéressé aurait une priorité pour occuper ce poste.

#### Calcul de l'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement à laquelle l'intéressé pourrait prétendre du fait d'un licenciement intervenant dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

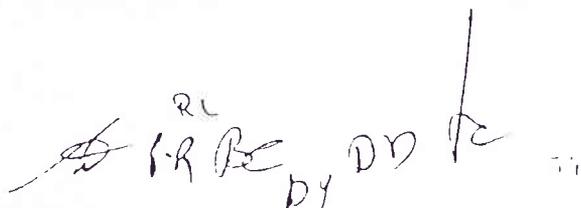
#### Calcul de l'indemnité de départ en retraite

L'indemnité de départ en retraite à laquelle l'intéressé pourra prétendre en cas de départ en retraite, volontaire ou non, dans le délai de deux ans à compter de la réduction de rémunération ou de sa mutation professionnelle, sera calculée sur une rémunération au moins égale à celle qu'il avait au moment de la modification du contrat.

## ARTICLE 8 - RÉMUNÉRATION

La rémunération réelle de l'intéressé devra être déterminée par l'employeur en tenant compte des caractéristiques des fonctions exercées et de la nature des responsabilités assumées.

Le développement normal d'une carrière qui fait appel à l'amélioration de la valeur professionnelle et qui augmente parallèlement l'importance des services rendus, doit entraîner une variation correspondante de la rémunération.

Handwritten signature and initials, including 'RL', 'R', 'Be', 'DY', 'DD', and 'PC'.

Lorsqu'il occupera des fonctions comportant un classement au niveau V en vertu de la classification annexée à la Convention Collective territoriale de travail applicable à l'établissement, l'intéressé pourra être rémunéré selon un forfait déterminé en fonction de ses responsabilités.

L'employeur lui communiquera les éléments essentiels de la rémunération forfaitaire convenue. Le forfait global inclura notamment les variations d'horaires résultant de l'accomplissement d'heures supplémentaires dans son service ou atelier.

Le forfait devra être calculé de façon à ne pas être inférieur à la rémunération normale que devrait percevoir l'intéressé en fonction de ses obligations habituelles de présence.

#### Maîtrise d'atelier

Les agents de maîtrise d'atelier bénéficieront d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques déterminées par accord collectif applicable dans le champ d'application territorial de la convention collective.

Toutefois, sur le bulletin de paie d'un agent de maîtrise d'atelier, l'employeur pourra n'indiquer que le montant total de la rémunération minimale hiérarchique découlant de l'application de l'alinéa précédent, montant qui servira de base de calcul à la prime d'ancienneté susceptible d'être due à l'intéressé.

## ARTICLE 9 - CONGÉS PAYÉS

#### Rappel en cours de congé

Dans le cas exceptionnel où un intéressé absent pour congé serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé un congé supplémentaire d'une durée nette de deux jours et les frais occasionnés par ce rappel lui seront remboursés.

## ARTICLE 10 - INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

#### Indemnité minimale

L'indemnité de licenciement à laquelle pourra prétendre l'intéressé âgé de 50 ans et plus, compris dans un licenciement collectif alors qu'il compte au moins cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise, ne sera pas inférieure à deux mois de rémunération calculée selon les dispositions de la Convention Collective territoriale applicable aux salariés de l'établissement.

RI  
IR PE 00 PE  
04

## ARTICLE 11 - RECLASSEMENT

Dans le cas de suppression d'emploi, l'indemnité de congédiement sera réduite de moitié pour l'intéressé reclassé à l'aide de son employeur dans les conditions suivantes :

- le reclassement doit être réalisé sans déclassement ni perte de salaire ;
- l'intéressé pourra refuser ce reclassement au plus tard au terme d'une période probatoire de six mois.

En cas de nouveau congédiement sans faute grave intervenant moins de deux ans après son reclassement, l'intéressé pourra réclamer au précédent employeur la moitié d'indemnité non versée en application de l'article précédent dans la limite suivante :

compte tenu de l'indemnité de congédiement due par le second employeur, l'intéressé ne pourra avoir droit, au total, à une somme supérieure à celle qui lui aurait été due si l'intéressé était resté au service de son ancien employeur jusqu'à la date de son second licenciement.

## ARTICLE 12 - SECRET PROFESSIONNEL - CLAUSE DE NON CONCURRENCE

Une collaboration loyale implique évidemment l'obligation de ne pas faire bénéficier une maison concurrente de renseignements provenant de l'entreprise employeur.

Par extension, un employeur garde la faculté de prévoir qu'un intéressé qui le quitte, volontairement ou non, ne puisse apporter à une maison concurrente, les connaissances qu'il a acquises chez lui et cela en lui interdisant de se placer dans une maison concurrente.

L'interdiction de concurrence doit faire l'objet d'une clause dans la lettre d'engagement ou d'un accord écrit entre les parties.

Dans ce cas, l'interdiction ne peut excéder une durée de deux ans et a comme contrepartie pendant la durée de non concurrence une indemnité mensuelle spéciale égale à 5/10<sup>e</sup> de la moyenne mensuelle de la rémunération ainsi que des avantages et gratifications contractuels dont l'intéressé a bénéficié au cours de ses douze derniers mois de présence dans l'établissement.

Toutefois, dans le cas de licenciement non provoqué par une faute grave, cette indemnité mensuelle est portée à 6/10<sup>e</sup> de cette moyenne tant que l'intéressé n'a pas retrouvé un nouvel emploi et dans la limite de la durée de non concurrence.

L'employeur, en cas de cessation d'un contrat de travail qui prévoyait une clause de non concurrence, peut se décharger de l'indemnité prévue ci-dessus en libérant l'intéressé de l'interdiction de concurrence, mais sous condition de le prévenir par écrit dans les huit jours qui suivent la notification de la rupture du contrat de travail.

L'indemnité mensuelle prévue ci-dessus étant la contrepartie du respect de la clause de non concurrence, elle cesse d'être due en cas de violation par l'intéressé, sans préjudice des dommages et intérêts qui peuvent lui être réclamés.

RL  
PR  
BY  
DO  
K  
50

## DISPOSITIONS FINALES

Le présent Avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux Secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L 132-8 du Code du Travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent Avenant à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

Le présent Avenant entrera en vigueur le 22 SEPTEMBRE 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 JUILLET 1990

Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES



Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

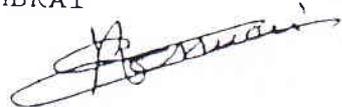
Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour l'U.I.M.V.



Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI



Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

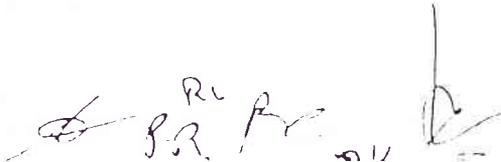
Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.S.F.M.R.C.



L'Inspecteur du Travail



ANNEXE 1 RELATIVE A LA  
CLASSIFICATION

<sup>RL</sup>  
B.R. Be 07 104  
pc 58

ANNEXE 1 DU 13 JUILLET 1990 A LA CONVENTION COLLECTIVE

DES INDUSTRIES METALLURGIQUES DU VALENCIENNOIS ET DU

CAMBRESIS DU 13 JUILLET 1990 ET RELATIVE A LA CLASSIFICATION

**Article premier - Entreprises visées**

Les dispositions du présent accord national concernent les entreprises des industries de la production et de la transformation des métaux définies par l'accord collectif du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie et modifié par l'avenant du 21 mars 1973.

Les dispositions du présent accord intéressent aussi les entreprises visées par l'avenant du 13 décembre 1972 relatif au champ d'application des accords nationaux de la métallurgie, selon les modalités prévues par cet avenant.

**Article 2 - Personnel visé**

Les dispositions du présent accord concernent les salariés des entreprises visées par l'article premier, à l'exclusion des ingénieurs et cadres relevant de la convention collective nationale du 13 juin 1972 modifiée, des voyageurs, représentants et placiers remplissant les conditions du statut légal de V.R.P. aménagées par l'article L. 751-1 du code du Travail et des personnes liées par un contrat d'apprentissage.

**Article 3 - Objet**

Il est institué un système entièrement nouveau de classification du personnel visé, en cinq niveaux, chacun de ces niveaux étant subdivisé en trois échelons : les définitions de niveaux et d'échelons figurent en fin du présent article, ainsi que leurs coefficients hiérarchiques.

Ces coefficients serviront, dans le champ d'application de chaque convention collective territoriale des industries métallurgiques, à la détermination de rémunérations minimales hiérarchiques par accord collectif territorial fixant une valeur du point unique pour le personnel visé.

AR BC 50  
DD DY K

## NIVEAU IV (\*)

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 œuvre 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.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

Il peut avoir la responsabilité technique ou l'assistance technique d'un groupe de professionnels ou de techniciens d'atelier du niveau inférieur.

## NIVEAU DE CONNAISSANCES (\*)

Niveau IV de l'Éducation nationale (circulaire du 11 juillet 1967).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

(\*) 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.

(\*\*) Définitions résultant de l'avenant du 4 février 1983.

## TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 285) (T. A. 4) (\*\*)

Le travail est caractérisé par :

- l'élargissement du domaine d'action à des spécialités techniques complexes ;
- le choix et la mise en œuvre 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.

## TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 270) (T.A. 3) (\*)

Le travail est caractérisé par :

- 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.

## TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 255) (T.A. 2) (\*)

Le travail est caractérisé par :

- 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.

## NIVEAU III

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.

Il choisit les modes d'exécution et la succession des opérations.

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.

## Niveau de connaissances professionnelles :

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.

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.

## TECHNICIEN D'ATELIER (coefficient 240)

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 :

- 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.

Les instructions appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques s'appliquent au domaine d'action et aux moyens disponibles.

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.3. (coefficient 215)

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.

Les instructions de travail appuyées de schémas, croquis, plans, dessins ou autres documents techniques indiquent l'objectif à atteindre.

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.R. BERU 60  
DD Dy PC

### NIVEAU II

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 :

- 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.

Il est placé sous le contrôle d'un agent le plus généralement d'un niveau de qualification supérieur.

#### Niveau de connaissances professionnelles :

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.

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.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

Niveau IV 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).

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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

(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.

### NIVEAU I

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

#### P.2. (coefficient 190)

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.

Les instructions de travail, appuyées de schémas, croquis, plans, dessins, ou autres documents techniques, indiquent les actions à accomplir.

Il appartient à l'ouvrier de préparer la succession de ses opérations, de définir ses moyens d'exécution, de contrôler ses résultats.

#### P.1. (coefficient 170)

Le travail est caractérisé par l'exécution :

- 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'O.J.) appliqués couramment.

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.

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.

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.

#### O.3. (coefficient 155)

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.

Les consignes détaillées données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées, fixent le mode opératoire.

Les interventions portent sur les vérifications de conformité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'exécède normalement pas un mois.

#### O.2. (coefficient 145)

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'exécède pas une semaine.

#### O.1. (coefficient 140)

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.

**NIVEAU V**

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.

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.

Il a généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnel de qualification moindre.

Il a de larges responsabilités sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise.

**Niveau de connaissances :**

Niveau III de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissance peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

**NIVEAU IV**

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.

Les instructions précisent la situation des travaux dans un programme d'ensemble.

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.

**Niveau de connaissances :**

Niveau IV de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

**NIVEAU III**

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.

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 mai 1967 sont les suivantes :

**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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

**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<sup>er</sup> 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.

**3<sup>e</sup> échelon (coefficient 365)**

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.

**2<sup>e</sup> échelon (coefficient 335)**

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.

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.

**1<sup>er</sup> échelon (coefficient 305)**

A cet échelon, l'innovation consiste à rechercher des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.

**3<sup>e</sup> échelon (coefficient 285)**

Le travail est caractérisé par :

- 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.

**2<sup>e</sup> échelon (coefficient 270)**

Le travail est caractérisé par :

- 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.

**1<sup>er</sup> échelon (coefficient 255)**

Le travail, en général circonscrit au domaine d'une technique ou d'une catégorie de produits, est caractérisé par :

- 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.

**3<sup>e</sup> échelon (coefficient 240)**

Le travail est caractérisé à la fois par :

- 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;

*SPR BCR 62*  
*DD DD4*

## • Administratifs - Techniciens •

Ces travaux sont réalisés par la mise en œuvre des procédés connus ou en conformité avec un modèle indiqué.

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.

### Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV b de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

— 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.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 225)

Le travail est caractérisé à la fois par :

— 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.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 215)

Le travail est caractérisé à la fois par :

— 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.

## NIVEAU II

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

### Niveau de connaissances :

Niveaux V et V bis de l'Education nationale (circulaire du 11 juillet 1967) (1).

Ce niveau de connaissances peut être acquis soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

### 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 190)

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.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 180)

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.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 170)

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.

## NIVEAU I

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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent d'un niveau de qualification supérieur.

### 3<sup>e</sup> échelon (coefficient 155)

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.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas un mois.

### 2<sup>e</sup> échelon (coefficient 145)

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.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

### 1<sup>er</sup> échelon (coefficient 140)

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...).

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

**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).

**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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

PRBCAL

63

DD DY

## 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 professionnelles 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.

3<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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.

## 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<sup>e</sup> 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 de 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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

SPR B=RL 64  
DO DY

## Agents de maîtrise

- 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.

Il est placé sous le contrôle d'un supérieur hiérarchique.

### Niveau de connaissances :

Niveau IV - Éducation 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.

### 1<sup>er</sup> échelon (A.M. 3 - coefficient 255)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux d'exécution répondant principalement aux définitions des échelons du niveau III.

Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur les modes opératoires et les méthodes de vérification nécessaires au respect des normes définies.

## NIVEAU III

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.

Cette responsabilité implique de :

- 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.

Il est placé sous le contrôle direct d'un supérieur hiérarchique.

### Niveau de connaissances :

Niveaux V et IV b - Éducation 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.

### 2<sup>e</sup> échelon (A.M. 2 - coefficient 240)

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.

### 1<sup>er</sup> échelon (A.M. 1 - coefficient 215)

Agent de maîtrise responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons du niveau I.

- 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).

(1) N.D.L.R. - Les définitions données par la circulaire ministérielle du 11 juillet 1967 sont les suivantes :

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<sup>er</sup> 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.

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<sup>er</sup> cycle de l'enseignement du second degré) et du certificat d'aptitude professionnelle (C.A.P.).

PRIBERL  
DD 04  
03  
PC

#### Article 4 - Classement

Tout le personnel visé par l'article 2 devra être classé d'après la classification figurant à l'article 3.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de niveaux et d'échelons applicables à la catégorie de l'activité exercée (ouvriers, ou administratifs et techniciens, ou agents de maîtrise).

En conséquence, il pourra en résulter que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement tous les échelons.

#### Article 5 - Seuils d'accueil des titulaires de diplômes professionnels

Le titulaire d'un des diplômes professionnels visés par l'Annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait la preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'Annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes professionnels visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique au titulaire de l'un de ces diplômes obtenu soit dans le cadre de la première formation professionnelle, soit dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Le diplôme professionnel doit avoir été obtenu par l'intéressé avant son affectation dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité du diplôme détenu et qui doit être du niveau du classement d'accueil correspondant à ce diplôme.

#### Article 6 - Conditions d'accès à la position de cadre

Les salariés classés au troisième échelon du niveau V — 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 de la classification définie par l'article 20 de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972 modifiée, à la condition que leur délégation de responsabilité implique une autonomie suffisante.

Les bénéficiaires de l'alinéa précédent auront la garantie du coefficient 108 de la position II précitée des ingénieurs et cadres.

*Ce processus n'est en rien affecté par l'existence de cursus de formation professionnelle continue permettant d'accéder à des fonctions d'ingénieur ou cadre.*

#### Article 6 bis - Mensuel ayant une grande expérience professionnelle

Le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de dix ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395 pour l'application de l'alinéa 2 de l'article 3 du présent accord, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent en aucun cas limiter ou ralentir la promotion des salariés du troisième échelon du niveau V à des fonctions d'ingénieur ou cadre.

*PR BERAL DD*

SEUILS D'ACCUEIL DES TITULAIRES  
DE DIPLOMES 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<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle.

b) *Brevet d'études professionnelles*

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

c) *Certificat de la Formation Professionnelle des Adultes - 1<sup>er</sup> degré*

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

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

d) *Brevet professionnel*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon du niveau III (coefficient 240).

f) *Baccalauréat technologique et baccalauréat professionnel*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> degré*

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

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

h) *Brevet de technicien supérieur*

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

Après six mois de travail effectif dans l'entreprise, le classement de l'intéressé ne devra pas être inférieur au 2<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

i) *Diplôme universitaire de technologie*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> échelon du niveau IV (coefficient 285).

~~B.R~~ B.R. BEAL  
DD DY <sup>68</sup> /

## SEUILS D'ACCUEIL DE CERTIFICATS DE QUALIFICATION

Les dispositions de l'article 6 du présent accord national sont étendues au titulaire d'un certificat de qualification professionnelle faisant partie de l'une des catégories ci-dessous :

a) *Certificat de qualification de la catégorie A*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie A obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie A.

b) *Certificat de qualification de la catégorie B*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 215) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie B obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie B.

c) *Certificat de qualification de la catégorie C*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau III (coefficient 255) pour le titulaire d'un certificat de qualification de la catégorie C obtenu dans le cadre des dispositions des alinéas 12 à 15 de l'article 1<sup>er</sup> de l'accord national du 12 juin 1987 sur les problèmes généraux de l'emploi dans la métallurgie, ainsi que des dispositions de l'annexe I de celui-ci relatives à cette catégorie C.

*S. R. M. B.*  
DD 07 ... *TC*

Nous reproduisons ci-après les dispositions relatives aux seuils d'accueil mises au point en novembre 1977 par la Commission de Constat instituée par l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975 :

### CONCLUSIONS FINALES DES TRAVAUX DE LA COMMISSION DE CONSTAT

Conformément à l'article 11 de l'Accord national du 21 juillet 1975, la Commission de Constat a achevé ses travaux par les conclusions suivantes :

#### II - SEUILS D'ACCUEIL

##### 1° Certificat de la formation professionnelle des adultes (1<sup>er</sup> degré)

Le salarié qui, sans être compris dans un licenciement collectif, est envoyé par son employeur suivre un stage du premier degré de l'Association pour la Formation professionnelle des Adultes et qui aura obtenu, à l'issue de ce stage, le certificat de la formation professionnelle des adultes (1<sup>er</sup> degré), bénéficiera à son retour dans ladite entreprise d'un classement d'accueil qui ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau II (coefficient 170).

Il en sera de même en ce qui concerne le salarié non compris dans un licenciement collectif qui aura suivi avec succès un stage agréé par une Commission paritaire, nationale ou territoriale compétente, de l'Emploi et qui aura été repris par son employeur dans un emploi dont la spécialité correspond à celle du stage suivi.

##### 2° Diplômes du Conservatoire national des Arts et Métiers

###### *Diplôme d'études supérieures techniques*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures techniques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

###### *Diplôme d'études supérieures économiques*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau V (coefficient 305) pour le titulaire du diplôme d'études supérieures économiques délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

###### *Diplôme de premier cycle technique*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle technique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

###### *Diplôme de premier cycle économique*

Le classement d'accueil ne sera pas inférieur au 1<sup>er</sup> échelon du niveau IV (coefficient 255) pour le titulaire du diplôme de premier cycle économique délivré par le Conservatoire national des Arts et Métiers.

#### EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL DE LA RÉUNION PARITAIRE DU 4 JANVIER 1990

Le groupe technique paritaire constitué au sein de la Commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, en vue de valider les qualifications pouvant être préparées par la voie du contrat de qualification, est chargé de mener une mission ponctuelle d'investigation sur les diplômes du Conservatoire National des Arts et Métiers qui ont fait l'objet des conclusions finales adoptées le 28 octobre 1977 par la commission de constat instituée par l'article 11 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la Classification.

D'autre part, en ce qui concerne le titulaire d'un baccalauréat technologique ou d'un baccalauréat professionnel, il est précisé que l'entretien prévu un an après son entrée en fonction dans l'entreprise portera, notamment, sur les compléments de formation qui pourraient s'avérer utiles, dans la perspective d'une évolution vers le niveau IV après cinq ans de pratique professionnelle, ce déroulement de carrière ne pouvant s'effectuer sans respecter les caractéristiques des définitions de niveaux et d'échelons applicables.

*BR AL BC DD dy*

## DISPOSITIONS FINALES

La présente Annexe 1 est faite en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux Secrétariats-Greffes des Conseils de Prud'hommes de Valenciennes et de Cambrai prévu par l'article L 132-8 du Code du Travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer la présente Annexe à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Valenciennes.

La présente Annexe entrera en vigueur le 22 SEPTEMBRE 1990.

Fait à Valenciennes, le 13 JUILLET 1990

Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
VALENCIENNES

Pour l'U.I.M.V.

Pour la C.F.D.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.F.E/C.G.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.F.T.C.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.G.T./F.O.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.G.T.  
de l'Arrondissement de  
CAMBRAI

Pour la C.S.B.M.R.C.

L'Inspecteur du Travail