

TITRE IV

ANNEXES A LA CONVENTION

	N° Page
- Annexe I : Classification	1 D/1
- Accord relatif aux taux effectifs garantis (TEG) annuels aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)	1 D/7
- Annexe II : Barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques mensuelles	1 D/11
- Annexe III : Barèmes de taux effectifs garantis annuels	1 D/13
- Annexe IV : Primes et indemnités	1 D/15

La classification des emplois est établie par référence aux « niveaux » et « échelons » définis ci-dessous, résultant de l'accord national du 21 juillet 1975, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983 et 25 janvier 1990.

« Ouvriers »

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 connexes ;
- 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.

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.

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.3.) 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.

(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 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.).

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.

(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.

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'excède 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'excède 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.

« Administratifs - Techniciens »

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^{er} 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^{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.

3^e 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^e 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^{er} 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^e 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^e 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^{er} 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^e 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;

« 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 :

Niveau V et IV b de l'Éducation 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^e 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^{er} 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'Éducation 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^e 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^e 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^{er} 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^e 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^e 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^{er} 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^{er} 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^{er} cycle de l'enseignement du second degré, du niveau du certificat de formation professionnelle.

« Agents de Maîtrise »

DÉFINITION GÉNÉRALE DE L'AGENT DE MAÎTRISE

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^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.

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 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).

« 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 - 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.

1^{er} 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 - 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^e 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^{er} 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^{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.

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.).

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

ACCORD RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS (TEG) ANNUELS AUX REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH)

Les représentants :

- De l'Union des Industries de Loire-Atlantique,
- Des organisations syndicales de salariés soussignées,

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les appointements minimaux garantis prévus par l'article 18 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1 : TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS DU PERSONNEL NON CADRE A PARTIR DE L'ANNEE 2008

Les parties conviennent de fixer comme suit, le barème des TAUX EFFECTIFS (TEG) annuels à partir de l'année 2008, tels que définis dans la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique à l'article 18, partie B de l'avenant « Mensuels », pour un horaire hebdomadaire effectif de 35 heures, soit 151,67 h mensuelles.

Les TEG doivent être adaptés à la durée du travail effectif à laquelle sont soumis les personnels visés.

NIVEAUX	ECHELONS	COEFFICIENTS		T.E.G. ANNUELS
I	1	140	1	15 555 €
	2	145	2	15 575 €
	3	155	3	15 616 €
II	1	170	4	15 739 €
	2	180	5	15 810 €
	3	190	6	15 892 €
III	1	215	7	16 274 €
	2	225	8	16 686 €
	3	240	9	17 407 €
IV	1	255	10	17 951 €
	2	270	11	18 826 €
	3	285	12	19 817 €
V	1	305	13	21 318 €
	2	335	14	23 705 €
	3	365	15	26 342 €
	3	395	16	28 862 €

Conformément à l'article 18, partie B, §10 de l'Avenant "Mensuels", les T.E.G. ci-dessus seront majorés de 3% pour les Ouvriers et de 5% pour les Agents de Maîtrise d'Atelier.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année par les entreprises pour que, lors de la comparaison faite en fin d'année en application de l'article 18, partie B, §7 de l'Avenant "Mensuels", l'éventuel complément à verser au salarié ne soit pas supérieur à 2,5% du T.E.G. correspondant à sa classification.

Article 2 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Valeur du point au 1^{er} janvier 2008

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,67 Euros à compter du 1^{er} janvier 2008.

Barème au 1^{er} janvier 2008

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH) données dans le tableau suivant.

NIVEAUX	ECHELONS	COEFFICIENTS		R.M.H
I	1	140	1	653,80 €
	2	145	2	677,15 €
	3	155	3	723,85 €
II	1	170	4	793,90 €
	2	180	5	840,60 €
	3	190	6	887,30 €
III	1	215	7	1 004,05 €
	2	225	8	1 050,75 €
	3	240	9	1 120,80 €
IV	1	255	10	1 190,85 €
	2	270	11	1 260,90 €
	3	285	12	1 330,95 €
V	1	305	13	1 424,35 €
	2	335	14	1 564,45 €
	3	365	15	1 704,55 €
	3	395	16	1 844,65 €

En application de l'article 8, §5, de l'Avenant relatif à "Certaines Catégories de Mensuels" qui reprend les termes du Protocole d'Accord National du 30 janvier 1980 modifiant le Protocole d'Accord National du 13 septembre 1974, les Agents de Maîtrise d'Atelier bénéficient d'une majoration de 7% de celles des Rémunérations Minimales Hiérarchiques du barème ci-dessus qui leur sont applicables.

En application de l'article 18, partie A, §5, de l'Avenant "Mensuels" qui reprend les termes de l'article 4 de l'Accord National du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux Ouvriers, ces derniers bénéficient d'une majoration de 5% de celles des Rémunérations Minimales Hiérarchiques du barème ci-dessus qui leur sont applicables.

Article 3 : ENREGISTREMENT ET DEPOT

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Nantes et de St-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article L 132-10 du code du travail.

Nantes, le 13 Décembre 2007

Pour l'Union des Industries de Loire-Atlantique

Pour les Organisations Syndicales de salariés

Le Vice Président
délégué aux relations sociales
Didier BOUREILLE

CFTC METAUX 44
Jean-Pierre COLIN

USM FORCE OUVRIERE
Joseph FLEURY

CONVENTION COLLECTIVE DE LA METALLURGIE DE LOIRE-ATLANTIQUE

AUX REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH)

Les représentants :

- De l'Union des Industries de Loire-Atlantique,
- Des organisations syndicales de salariés soussignées,

Ont décidé de fixer dans les conditions ci-après les valeurs des Rémunérations Minimales Hiérarchiques (RMH) prévues par l'article 18 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

Article 1 : REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES

Valeur du point au 1^{er} janvier 2009

Les parties soussignées conviennent de fixer comme suit la valeur du point applicable aux coefficients figurant dans la classification définie à l'annexe I de la convention collective de la métallurgie de Loire-Atlantique.

La valeur du point, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,85 Euros à compter du 1^{er} janvier 2009.

Barème au 1^{er} janvier 2009

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES (RMH) données dans le tableau suivant.

NIVEAUX	ECHELONS	COEFFICIENTS		R.M.H
I	1	140	1	679,00 €
	2	145	2	703,25 €
	3	155	3	751,75 €
II	1	170	4	824,50 €
	2	180	5	873,00 €
	3	190	6	921,50 €
III	1	215	7	1 042,75 €
	2	225	8	1 091,25 €
	3	240	9	1 164,00 €
IV	1	255	10	1 236,75 €
	2	270	11	1 309,50 €
	3	285	12	1 382,25 €
V	1	305	13	1 479,25 €
	2	335	14	1 624,75 €
	3	365	15	1 770,25 €
	3	395	16	1 915,75 €

En application de l'article 8, §5, de l'Avenant relatif à "Certaines Catégories de Mensuels" qui reprend les termes du Protocole d'Accord National du 30 janvier 1980 modifiant le Protocole d'Accord National du 13 septembre 1974, les Agents de Maîtrise d'Atelier bénéficient d'une majoration de 7% de celles des Rémunérations Minimales Hiérarchiques du barème ci-dessus qui leur sont applicables.

En application de l'article 18, partie A, §5, de l'Avenant "Mensuels" qui reprend les termes de l'article 4 de l'Accord National du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux Ouvriers, ces derniers bénéficient d'une majoration de 5% de celles des Rémunérations Minimales Hiérarchiques du barème ci-dessus qui leur sont applicables.

Article 2 : ENREGISTREMENT ET DEPOT

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt auprès du ministère du travail ainsi qu'aux secrétariats-greffes des Conseils de Prud'hommes de Nantes et de St-Nazaire, conformément aux dispositions de l'article D 2231-2 du code du travail.

Nantes, le 31 octobre 2008

Pour l'Union des Industries de Loire-Atlantique

Pour les Organisations Syndicales de salariés

Le Vice Président
délégué aux relations sociales
Didier BOUREILLE

CFE/CGC
Christian DAVID

CFTC METAUX 44
Jean-Pierre COLIN

USM FORCE OUVRIERE
Joseph FLEURY

ANNEXE II

**BAREME DES REMUNERATIONS MINIMALES HIERARCHIQUES
A COMPTE DU 1ER JANVIER 2009
Base 35 heures hebdomadaires de travail effectif
Valeur du point : 4,85 euros**

Niveaux	Coef.	ATAM	OUVRIERS		Agents de Maîtrise			
					Non Atelier		d'Atelier	
I	140	679,00	O.1	712,95				
	145	703,25	O.2	738,41				
	155	751,75	O.3	789,34				
II	170	824,50	P.1	865,73				
	180	873,00						
	190	921,50	P.2	967,58				
III	215	1 042,75	P.3	1 094,89	AM.1	1 042,75	AM.1	1 115,74
	225	1 091,25						
	240	1 164,00	TA.1	1 222,20	AM.2	1 164,00	AM.2	1 245,48
IV	255	1 236,75	TA.2	1 298,59	AM.3	1 236,75	AM.3	1 323,32
	270	1 309,50	TA.3	1 374,98				
	285	1 382,25	TA.4	1 451,36	AM.4	1 382,25	AM.4	1 479,01
V	305	1 479,25			AM.5	1 479,25	AM.5	1 582,80
	335	1 624,75			AM.6	1 624,75	AM.6	1 738,48
	365	1 770,25			AM.7	1 770,25	AM.7	1 894,17
	395	1 915,75			AM.7	1 915,75	AM.7	2 049,85

ANNEXE III

BAREME DES TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

A PARTIR DE 2008

Base 35 heures hebdomadaires de travail effectif

Niveaux	Coef.	ATAM	OUVRIERS		Agents de Maîtrise			
					Non Atelier		d'Atelier	
I	140	15 555 €	O.1	16 022 €				
	145	15 575 €	O.2	16 042 €				
	155	15 616 €	O.3	16 084 €				
II	170	15 739 €	P.1	16 211 €				
	180	15 810 €						
	190	15 892 €	P.2	16 369 €				
III	215	16 274 €	P.3	16 762 €	AM.1	16 274 €	AM.1	17 088 €
	225	16 686 €						
	240	17 407 €	TA.1	17 929 €	AM.2	17 407 €	AM.2	18 277 €
IV	255	17 951 €	TA.2	18 490 €	AM.3	17 951 €	AM.3	18 849 €
	270	18 826 €	TA.3	19 391 €				
	285	19 817 €	TA.4	20 412 €	AM.4	19 817 €	AM.4	20 808 €
V	305	21 318 €			AM.5	21 318 €	AM.5	22 384 €
	335	23 705 €			AM.6	23 705 €	AM.6	24 890 €
	365	26 342 €			AM.7	26 342 €	AM.7	27 659 €
	395	28 862 €			AM.7	28 862 €	AM.7	30 305 €

ANNEXE IV

PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES DU PERSONNEL SALARIE, A L'EXCEPTION DES INGENIEURS ET CADRES, en vigueur au 1^{er} juillet 2008

Réf. à la C.C. Titre II		Spécifications	Valeurs en €
Art.	§		
		Indemnités de panier	
24	1°	- Panier de jour	4,04
24	2°	- Panier de nuit	5,86
24	3°	- Panier d'équipes successives	3,81
		Majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, exécutés exceptionnellement	
25	3°	- Minimum horaire	0,44
25	4°	- Minimum journalier, en fonction du nombre d'heures effectuées dans la journée (base = minimum horaire)	

Ce barème résulte automatiquement de l'application du principe d'indexation sur l'évolution du salaire minimum garanti (SMIG).