GROUPE RENAULT

ACCORD RECONNAISSANCE

DU 12 DECEMBRE 2017

ENTRE :

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN
Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.
représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.
représentée par M. Fabien GACHE

C.F.E./C.G.C.
représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.
représentée par Mme Mariette RIH

D'autre part,

SOMMAIRE

GLOSSAIRE *7*
DEFINITIONS *8*
Poste 8
Emploi 8
Compétences 8
Métier 8
Référentiel métier 8
Qualification 8
Classification 8
Comite RH d'Etablissement 8
Comite RH de Département 9
Parcours accéléré des filières 100 vers la filière 611 9
PREAMBULE *10*
CHAMP D'APPLICATION *11*
PARTIE 1 : FILIERES 100 ET 611 ..... *12*
PROPOS LIMINAIRES 12
CHAPITRE 1 : FILIERES 100 ..... *13*
ARTICLE 1 : PRINCIPES COMMUNS AUX FILIERES 100 (151 ET 152) 13
1.1 Évolution du personnel 13
1.2 Prise en compte de l'expérience lors de l'embauche 13
1.3 Évènements salariaux individuels 14
1.3.1 Le complément de carrière 14
1.3.2 Le bloc de compétences 14
1.3.3 L'unité d'expérience métier 14
1.4 Mobilité interne 15
ARTICLE 2 : LES DISPOSITIONS PROPRES A CHAQUE FILIERE DE LA FILIERE 100 15
2.1 La filière exploitant industriel (151) 15
2.1.1 Définition de l'activité 15
2.1.2 Echelle des classifications 16

MN AB PJF

2.1.2.1 La grille Exploitant Industriel (EI) 16
2.1.2.2 Réduction de la période d'adaptation 16
2.1.3 Évolution professionnelle 16
2.1.3.1 Parcours professionnel 16
2.1.3.2 Effets de l'acquisition de blocs de compétences 17
2.2 La filière conducteur d'installation (152) 17
2.2.1 Définition de l'activité 17
2.2.2 Échelle des classifications 18
2.2.3 Évolution professionnelle 18
2.2.3.1 Accès 18
2.2.3.2 Parcours professionnel 18
2.2.3.3 Accès à la filière maintenance 19
2.2.4 Effets de l'acquisition de blocs de compétences 19
2.2.5 : Fluidifier les parcours techniques (niveau 4 de la filière 152) par la reconnaissance des techniciens de fabrication 19
ARTICLE 3 : LE ROLE DE L'OPERATEUR SENIOR ET SON INSCRIPTION DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS 20
3.1 Définition du rôle de l'opérateur senior 20
3.2 Situation du rôle d'opérateur senior dans la classification et la progression professionnelle dans les filières 100 21
ARTICLE 4 : ENTREE DES POTENTIELS CHEFS D'UNITE AU SEIN DES FILIERES 100 DANS LE PARCOURS ACCELERE 22
ARTICLE 5 : ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL 23
ARTICLE 6 : MODERNISATION DU « PASSEPORT COMPETENCES » 23
CHAPITRE 2 : FILIERE 611 ..... ***24***
ARTICLE 1 : ORGANISATION DE LA FILIERE 611 24
1.1 Le chef d'unité 24
1.2 L'adjoint au chef d'atelier 24
1.3 Le chef d'atelier 26
ARTICLE 2 : LES NIVEAUX DE LA FILIERE 26
ARTICLE 3 : ACCES A LA FONCTION DE CHEF D'UNITE DE LA FILIERE 611 ET PARCOURS PROFESSIONNEL 26
3.1 Accès à la filière 26
3.2 Identification et formation des chefs d'unité potentiels 27

PJF

3.2.1 Processus d'identification 27
3.2.2 Sélection 27
3.2.3 Formation 28
ARTICLE 4: EVOLUTION DE CARRIERE 30
4.1 Mise en place et période d'adaptation 30
4.2 Gestion des chefs d'unité sur trois niveaux 30
ARTICLE 5 : EVOLUTION DE CARRIERE D'UN CHEF D'UNITE VERS UNE FONCTION D'ADJOINT AU CHEF D'ATELIER / CHEF D'ATELIER 31
ARTICLE 6 : PRIME D'ENCADREMENT EN EXPLOITATION INDUSTRIELLE 32
ARTICLE 7 : LE REMPLACEMENT DU CHEF D'UNITE 33
ARTICLE 8 : EVOLUTION DES PREREQUIS ECG – EAI +224 et +284 33
PARTIE 2 : PROMOTION AU STATUT CADRE ***35***
PROPOS LIMINAIRES 35
Chapitre 1 : Identification des ETAM à potentiel cadre ***36***
ARTICLE 1. ENTRETIEN INDIVIDUEL 36
ARTICLE 2. COMITE DE CARRIERE 36
ARTICLE 3. VALIDATION PAR LE SERVICE POLITIQUE PROMOTION CADRE DE LA DRH FRANCE 36
Chapitre 2 : La Promotion Supérieure Diplômante ***38***
ARTICLE 1. OBJECTIF 38
ARTICLE 2. CONDITIONS D'ACCES 38
ARTICLE 3. SELECTION 38
3.1 Inscription en liste 38
3.2 La mise en situation 39
ARTICLE 4. DOSSIER DE CANDIDATURE 41
ARTICLE 5. COMPOSITION ET ROLE DU JURY D'ENTREPRISE 41
ARTICLE 6. TYPOLOGIE DES FORMATIONS FILIERE PROMOTION SUPERIEURE DIPLOMANTE 42
Chapitre 3 : La Promotion Cadre en Cours de Carrière ***43***
ARTICLE 1. OBJECTIF 43
ARTICLE 2. CONDITIONS D'ACCES 43
ARTICLE 3. SELECTION 44

PJ F

3.1 Inscription en liste 44
3.2 La mise en situation 44
ARTICLE 4. DOSSIER DE CANDIDATURE 46
ARTICLE 5. FORMATION THEORIQUE 47
ARTICLE 6. JURY METIER ET DELIBERATION 47
Chapitre 4 : la Promotion au titre de la Reconnaissance des Responsabilités exercées (PRRE) **48**
ARTICLE 1. OBJECTIF 48
ARTICLE 2. CONDITIONS D'ACCES 48
ARTICLE 3. IDENTIFICATION ET VALIDATION DES CANDIDATURES 49
ARTICLE 4. PROMOTION AU STATUT CADRE 50
ARTICLE 5. FORMATION THEORIQUE 50
Chapitre 5 - Promotion cadre dérogatoire ***51***
ARTICLE UNIQUE. CONDITION D'ACCES 51
Chapitre 6 – Aspects généraux concernant les filières d'accès ***52***
ARTICLE 1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS 52
ARTICLE 2. ÂGE D'ENTREE DANS LES FILIERES 52
ARTICLE 3. REMUNERATION 52
ARTICLE 4. DEPLOIEMENT 52
ARTICLE 5. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE 53
Chapitre 7 – Mesures transitoires ***54***
PARTIE 3 : FORMATEURS METIERS ***55***
PROPOS LIMINAIRES 55
ARTICLE 1 : UNE POLITIQUE DE LA FORMATION INTERNE 56
ARTICLE 2 : DENOMINATION ET DEFINITION DES FORMATEURS INTERNES 56
ARTICLE 3 : IDENTIFICATION DES FORMATEURS METIERS 58
ARTICLE 4 : LA FORMALISATION DE L'ACTIVITE DE FORMATEUR METIER DANS L'ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL 58
ARTICLE 5 : L'OFFRE DE FORMATION DES FORMATEURS METIERS 60
ARTICLE 6 : LA RECONNAISSANCE DE L'INVESTISSEMENT DES FORMATEURS METIERS 60
6.1 Plan de reconnaissance annuel 60
6.2 Certification des formateurs métiers 61

PARTIE 4: DISPOSITIONS GENERALES *62*
ARTICLE 1: PORTEE DE L'ACCORD 62
ARTICLE 2: DUREE DE L'ACCORD 62
ARTICLE 3: LES COMMISSIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD 63
3.1 LA COMMISSION CENTRALE D'APPLICATION DE L'ACCORD 63
3.2 LES COMMISSIONS LOCALES D'APPLICATION DE L'ACCORD 63
ARTICLE 4 : MODALITES DE PUBLICITE AUPRES DES SALARIES 64
ARTICLE 5 : ADHESION DE L'ACCORD 64
ARTICLE 6 : REVISION 64
ARTICLE 7 : DENONCIATION 64
ARTICLE 8 : DEPOT LEGAL 65
ANNEXES : *66*

MP PJF

GLOSSAIRE

Tests ECG & EAI : Examen de connaissances générales / examen des aptitudes intellectuelles

UET : unité élémentaire de travail

UEM : unité d'expérience métier

P1CS : opérateur de niveau P1 confirmé spécialisé

EI : exploitant industriel

CI : conducteur d'installation

OPS : opérateur sénior

CU/ CUET / Chef d'UET : Chef d'Unité Elémentaire de Travail

CA : Chef d'atelier

ACA : Adjoint au chef d'atelier

DQT : Dialogue sur la Qualité du Travail

ETAM : Employé / Technicien / Agent de Maîtrise

PSD : Promotion supérieure diplômante

PCCC : Promotion cadre en cours de carrière

PRRE : Promotion au titre de la reconnaissance des responsabilités exercées

PCD : Promotion cadre dérogatoire

FOS : Fiche des opérations standards

People review: Revue de la population

CCPI : certificat de compétences professionnelles interbranches

PJF

DEFINITIONS

Poste
On entend par poste le lieu défini où l'opérateur exerce son travail à l'aide de moyens (outils, machines et autres matériels ...)

Emploi
On entend par emploi, l'ensemble des activités, des responsabilités et des missions exercées par une personne au sein d'une organisation, d'une entité donnée.

Compétences
On entend par compétences professionnelles, un ensemble de capacités résultant d'une combinaison de connaissances générales, de connaissances techniques, de savoir-faire et de pratiques maitrisées (expériences) s'exerçant dans un contexte précis : elles se constatent, lors de leur mise en œuvre en situation professionnelle, par l'action et par son résultat.

Métier
On entend par métier un regroupement de compétences professionnelles et d'activités propres à une profession, exigeant une formation de base, un apprentissage et / ou de l'expérience.

Référentiel métier
On entend par référentiel métier, le recueil de l'ensemble des activités qui composent un emploi donné.

Qualification
On entend par qualification, la mesure des emplois réalisée à l'aide de l'outil d'évaluation s'appuyant sur les référentiels métiers correspondants.

Classification
On entend par classification, la grille hiérarchisée des emplois, par coefficient, par famille, par filière et par métier.

Comite RH d'Etablissement
Ce comité représente l'instance de décision du comité de direction de l'établissement sur les sujets RH. En lien avec les filières 100 et 611, c'est notamment l'instance de décision pour l'identification et le suivi des potentiels futurs chefs d'unités, futurs adjoints au chef d'atelier et chefs d'ateliers, leur mise en parcours et leur nomination.

Il est présidé à minima du sous-directeur d'établissement, par délégation du directeur. Il est composé des chefs de département et équivalents chefs de service et animé par la fonction RH, garante du processus. Les membres de ce comité ne peuvent déléguer à d'autres personnes la participation à celui-ci.

PJF

Comite RH de Département

Ce comité est une déclinaison du comité RH d'établissement. Il représente l'instance de décision du comité de département sur les sujets RH. En lien avec les filières 100 et 611, c'est notamment l'instance où sont identifiés, préalablement au passage devant le comité RH d'établissement, les salariés à potentiel d'évolution vers une fonction managériale ou technique.

Il est présidé par le chef de département. Il est composé des chefs d'ateliers et équivalents et animé par la fonction RH, garante du processus. Les membres de ce comité ne peuvent déléguer à d'autres personnes la participation à celui-ci.

Parcours accéléré des filières 100 vers la filière 611

Le parcours accéléré entre les filières 100 et la filière 611, pour les opérateurs identifiés comme potentiels chefs d'unité, comporte différentes étapes, qui sont décrites dans le présent accord:

- les potentiels chefs d'unité peuvent être identifiés au sein des filières 100 à compter du niveau P2, parmi les opérateurs exerçant le rôle d'opérateur sénior. Ces opérateurs sélectionnés par le comité RH d'établissement, sous réserve du respect de certaines conditions, peuvent accéder au niveau P3 en un an minimum.
  Il convient de se référer, sur ce sujet, à l'article 4 du chapitre 1 de la première partie présent accord : « Entrée des potentiels chefs d'unité au sein des filières 100 dans le parcours accéléré».

  -les potentiels chefs d'unité au sein des filières 100 identifiés parmi les opérateurs de niveau P3, principalement ceux exerçant un rôle d'opérateur sénior, font l'objet d'une période de préparation spécifique, pour accompagner au mieux leur intégration accélérée au sein de la filière 611 (coefficient 260).
  La période de préparation correspond à une mise en pratique, d'une durée de 12 mois, des compétences socles de la fonction de chef d'unité.
  Sur ce sujet, il convient de se référer à l'article 3.2.3 du chapitre 2 de la partie 1 du présent accord : « Formation», qui décrit en détail le déroulement de cette période de préparation.

(Un schéma en annexe du présent accord récapitule l'ensemble de ce parcours accéléré).

- à compter de la nomination au coefficient 260 dans la filière 611 (premier coefficient de la filière), les salariés bénéficient d'une période d'adaptation.
  Dans le cadre de cette période, le salarié complète ses connaissances dans le domaine de son métier et dans le domaine managérial, il suit également une formation.
  Sur ce sujet, il convient de se référer à l'article 4.1 du chapitre 2 de la partie 1 du présent accord « Mise en place et période d'adaptation ».

MR PJF AR

PREAMBULE

L'industrie automobile connait des transformations à la fois rapides, profondes et nombreuses. Les produits se transforment notamment à travers le développement des propulsions hybrides et électrique, la connectivité, l'autonomisation. Les processus de développement et de fabrication évoluent également.
Dans ce contexte, Renault a engagé son plan stratégique « Drive the Future » et affiche des ambitions importantes et une volonté de performance durable.

Dans la continuité d'un dialogue social vivant, et conformément aux engagements pris, l'entreprise et les organisations syndicales ont mené une réflexion paritaire puis une négociation dans le but de mieux reconnaître la réalité des responsabilités exercées, fluidifier les parcours professionnels et valoriser l'excellence dans les métiers.

La Direction et les organisations syndicales ont ainsi fait le choix d'apporter des évolutions à certains dispositifs existants ainsi que d'élaborer de nouvelles règles et processus pragmatiques et centrés sur la maîtrise pratique des métiers. Ces évolutions concernent les quatre grands domaines que sont:

- ✓ La filière des opérateurs de fabrication et logistique (filière 100)
- ✓ La filière de management en exploitation industrielle et logistique (filière 611)
- ✓ Le dispositif interne de promotion cadre
- ✓ Le dispositif de formateurs internes

Les travaux menés par l'ensemble des parties prenantes ont permis d'aboutir au présent accord qui participe à faire se rejoindre, d'une part, les aspirations de reconnaissance des salariés et d'autre part, la mise en œuvre de la stratégie de croissance durable et rentable de l'Entreprise.

Les parties conviennent de se rencontrer pour envisager, sur la base de la mise en œuvre du présent accord et du retour d'expérience qui en sera fait, l'opportunité de poursuivre la démarche de reconnaissance engagée pour d'autres filières professionnelles.

PJF

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés des établissements de la société Renault s.a.s. situés en France. La partie 1 du présent accord vise ceux appartenant aux filières agents de production (filières 100) et managers en exploitation industrielle et logistique (filière 611).

****

PJF

PARTIE 1 : FILIERES 100 ET 611

PROPOS LIMINAIRES

La transformation accélérée du marché automobile a profondément modifié le contexte de l'entreprise auquel répondaient initialement les accords relatifs à la gestion des parcours professionnels des opérateurs et managers en exploitation industrielle et logistique. Du fait des évolutions de l'entreprise, il a été fait le constat que certaines règles pouvaient désormais produire des effets différents de ceux initialement visés ou devenir des freins à une adaptation rapide aux transformations du marché automobile pour les entités industrielles et logistiques. Sur la base d'un diagnostic discuté, la direction et les organisations syndicales ont décidé de se réunir afin d'actualiser ces dispositifs.
Cette évolution du cadre existant permet ainsi de mieux accompagner la politique d'amélioration de la performance du système industriel et de répondre aux souhaits de reconnaissance de ces salariés, en

- ✓ permettant une meilleure reconnaissance des responsabilités réellement exercées, en lien avec le système de production industriel
- ✓ valorisant l'excellence dans les métiers de la fabrication et de la logistique,
- ✓ fluidifiant les parcours professionnels au sein des filières 100 et 611, en s'appuyant plus fortement sur l'expérience acquise et permettant un rythme et une dynamique nouvelle aux évolutions de carrière,
- ✓ facilitant les possibilités d'évolution entre les filières 100 et 611,
- ✓ facilitant les passerelles entre les métiers et les autres filières professionnelles.

Les parties signataires visent ainsi à donner des perspectives motivantes d'évolution à une part importante des salariés en fabrication et logistique et davantage de lisibilité sur les parcours professionnels. Elles reconnaissent également que les dispositifs introduits sont davantage en adéquation avec les besoins opérationnels et la réalité du terrain.

FO MV AR PJF

CHAPITRE 1 : FILIERES 100

ARTICLE 1 : PRINCIPES COMMUNS AUX FILIERES 100 (151 ET 152)

1.1 Évolution du personnel

La progression du personnel se fait sur proposition de la hiérarchie, en fonction des emplois disponibles, après validation des formations nécessaires et des compétences réellement exercées, selon les dispositions prévues par les parcours professionnels (cf articles 2.1.3.1 et 2.2.3.2 du présent chapitre relatifs au parcours professionnels des exploitants industriels et des conducteurs d'installation). Un niveau de formation initial et de connaissances générales nécessaires est exigé au moment du recrutement, en lien avec les emplois proposés.

Au-delà de la disponibilité du poste, la maîtrise du métier et l'acquisition de compétences en lien avec celui-ci constituent les éléments de décision primordiaux pour valider une évolution professionnelle jusqu'au niveau P3. La validation de connaissances générales, en mathématiques/ français ainsi que les tests d'aptitudes intellectuelles (tests ECG & EAI 190-224), n'est pas requise.

L'accès à un parcours d'acquisition des connaissances en mathématiques et français est possible, dans le cadre de l'entreprise, pour les salariés qui souhaitent améliorer leur niveau ou envisager une progression au-delà du niveau P3.

D'une manière générale, l'acquisition de connaissances peut également se réaliser, à l'initiative du salarié, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation.

La validation d'un bloc de compétences exercées ne peut s'effectuer que sur une période d'une durée minimale d'un an, sous réserve des dispositions de l'article 2.1.3.2 « Effets de l'acquisition de blocs de compétences », du présent chapitre.

1.2 Prise en compte de l'expérience lors de l'embauche

En cas d'embauche d'un salarié ayant acquis, à l'intérieur de l'entreprise, une expertise professionnelle, et notamment pour le salarié issu d'une entreprise de travail temporaire ou ayant exercé une activité dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, l'expérience acquise est prise en compte dès lors qu'il satisfait aux exigences de l'entreprise, parmi lesquelles le diplôme exigé et l'évaluation des compétences requises pour le niveau postulé dans la filière d'accueil.

FO MR AD PJF

1.3 Évènements salariaux individuels

Conformément aux usages en vigueur et sous réserve des dispositions de l'article 2.1.2.2 du présent chapitre relatif à la période d'adaptation au poste, le personnel concerné peut, sur une période de douze mois glissants, faire l'objet d'une révision salariale individuelle.

Cette révision salariale individuelle recouvre trois types d'évènements :

- le complément de carrière,
- le bloc de compétences,
- l' « unité d'expérience métier ».

1.3.1 Le complément de carrière

Le complément de carrière a pour objet de reconnaître l'implication personnelle dans l'atteinte des objectifs de l'unité élémentaire de travail (UET).

1.3.2 Le bloc de compétences

Le bloc de compétences a pour finalité de valoriser, un ensemble de compétences exercées nécessaires à l'unité élémentaire de travail (UET), dont la reconnaissance permet l'évolution professionnelle.

1.3.3 L'unité d'expérience métier

Renault recherche l'excellence opérationnelle en Fabrication et Logistique, par la mise en œuvre de ses savoir-faire métiers et du système de production industriel.

Les opérateurs y contribuent par la maîtrise de leur métier et du système de production industriel. Cette maîtrise s'exerce en particulier par la connaissance des gestes professionnels et du produit, ce qui suppose pratique et expérience.

Dans ce cadre, afin de reconnaître la contribution des opérateurs les plus expérimentés du niveau P1CS, il est possible d'attribuer un évènement salarial individuel spécifique, l'« unité d'expérience métier ».

L' « unité d'expérience métier » est réservée aux opérateurs dans la classification P1CS (blocs N1B5 & N2B1) depuis au moins 15 ans et dont la maîtrise de leur métier et du système de production industriel est reconnue au sein de leur secteur.

Les bénéficiaires de l' « unité d'expérience métier » sont identifiés par décision managériale collégiale (chefs d'unité et chef d'atelier) au niveau de l'atelier.

Il est possible d'attribuer à un même opérateur jusqu'à deux «unités d'expériences métier », conformément aux dispositions ci-après.

La première unité a une valeur supérieure au bloc N2B1.

La seconde « unité d'expérience métier », d'une valeur supérieure au bloc N2B2, peut être attribuée 3 ans minimum après la première unité (sous réserve du respect des critères indiqués précédemment).

PJF

L'attribution de ces « unités d'expérience métier » s'effectue dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations en vigueur dans l'entreprise. Etant précisé que dès 2019, une « unité d'expérience métier » pourra être attribuée simultanément à un complément de carrière.

Par ailleurs, l'attribution des « unités d'expériences métier» n'est pas bloquante pour un opérateur P1CS qui reprendrait un parcours d'évolution vers le niveau P2, par acquisition des blocs de compétences N2B1, N2B2 et N2B3.

1.4 Mobilité interne

En cas de mobilité interne, que ce soit à l'intérieur d'un même établissement ou entre établissements, la rémunération liée au coefficient obtenu et aux compétences validées reste acquise. En cas de changement de métier, les compétences spécifiques nécessaires à l'exercice du nouvel emploi doivent être validées pour poursuive la progression professionnelle. Dans ce cas, la validation des blocs de compétences nécessaires peut s'effectuer au cours de la même année, sans que cela ne conduise obligatoirement à une augmentation de rémunération.

ARTICLE 2 : LES DISPOSITIONS PROPRES A CHAQUE FILIERE DE LA FILIERE 100

Pour rappel, en 2001, ont été substituées aux 18 filières existantes, dans un souci de simplification et de clarification, deux filières : la filière Exploitant industriel (EI) et la filière Conducteur d'Installations (CI).

Dans ces deux filières, à chaque niveau de classification, correspond un seul niveau de rémunération. Toutefois, pour le coefficient 185, il existe un niveau supérieur confirmé, correspondant au niveau de spécialisation dans un profil métier (Exploitant Industriel ou Conducteur d'Installation).

2.1 La filière exploitant industriel (151)

2.1.1 Définition de l'activité

Les travaux effectués par les Exploitants Industriels sont directement liés aux flux de fabrication et aux opérations corrélées. Ils assurent et garantissent une production de série.

Ces travaux réclament la possession de notions technologiques et de connaissances pratiques relatives à une spécialité déterminée.

Ces connaissances s'acquièrent généralement par une formation de base (certificat d'aptitude professionnelle (CAP), ou équivalent de niveau 5, minimum) et une formation spécifique ainsi qu'une expérience professionnelle dans les emplois précédemment occupés.

FO MN PJF

2.1.2 Echelle des classifications

2.1.2.1 La grille Exploitant Industriel (EI)

- La grille Exploitant Industriel est la suivante :

  - Agent de fabrication AF 165
  - Agent de fabrication 1 AF1 170
  - Agent de fabrication 2 AF2 175
  - Agent de fabrication P1 AF P1 180
  - Exploitant industriel P1 EXP P1 185
  - Exploitant industriel P1 Confirmé Spécialisé EXP P1 CS 185 CS
  - Exploitant industriel P2 EXP P2 195
  - Exploitant industriel P3 EXP P3 215

2.1.2.2 Réduction de la période d'adaptation

La présence du salarié dans la classification d'Agent de fabrication (AF 165) est ramenée à une durée de 6 mois, y compris la période d'essai. Elle correspond à une phase d'adaptation dans l'entreprise, première étape dans la formation et la préparation à son rôle de membre de l'UET.

2.1.3 Évolution professionnelle

2.1.3.1 Parcours professionnel

L'accès à la qualification de chacun des niveaux résulte de la mise en œuvre de compétences transversales ou spécifiques du métier exercé. Ces compétences sont validées en situation de travail par les responsables hiérarchiques et, le cas échéant, les experts métiers.

Cette validation prend la forme d'un document signé par les responsables hiérarchiques, le cas échéant le ou les experts métiers, et l'intéressé.

Le responsable de la validation globale des compétences est le responsable N+2. L'acquisition de ces compétences est en général accompagnée d'actions de formation qui font, en principe, l'objet d'une évaluation.

L'entreprise considère que l'accès au niveau 185 P1CS est un objectif destiné à être atteint par tous les opérateurs concernés : les moyens nécessaires sont mis en œuvre à cette fin, sans que la condition de l'emploi disponible puisse, dès lors, être opposée.

PJF

2.1.3.2 Effets de l'acquisition de blocs de compétences

L'acquisition de compétences se traduit de la façon suivante :

- Accès au P1 :
  - Du coefficient 165 au coefficient 170, par la validation au terme d'une durée de six mois, par exception à la règle fixée au cinquième alinéa de l'article 1.1 d'un bloc de compétences
  - Du coefficient 170 au coefficient 175, par la validation d'un bloc de compétences
  - Du coefficient 175 au coefficient 180, par la validation d'un bloc de compétences

- Accès au P1 CS :
  - Du coefficient 180 au coefficient 185, par la validation d'un bloc de compétences
  - Du coefficient 185 au coefficient 185 CS par la validation d'un bloc de compétences

- Accès au P2

Entre les coefficients 185 et 195, par la validation de trois blocs de compétences

- Accès au P3

Entre les coefficients 195 et 215, par la validation de cinq blocs de compétences

Par exception aux dispositions du présent article, l'acquisition des compétences des jeunes salariés, titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme équivalent relevant des métiers de la métallurgie et qui exercent leur activité en fabrication s'effectue de la façon suivante :

- Accès au P2 :
  - entre les coefficients 185 et 195, par la validation possible de trois blocs de compétence dans un délai de deux ans ;

- Accès au P3 :
  - entre les coefficients 195 et 215, par la validation possible de cinq blocs de compétences en trois ans.

2.2 La filière conducteur d'installation (152)

2.2.1 Définition de l'activité

Les travaux effectués par les Conducteurs d'Installation sont constitués d'opérations concourant à une production de série, dans le cadre d'installations spécifiques. Ils permettent d'assurer la conduite d'installations automatisées fonctionnant en continu, afin de réaliser en quantité et en qualité la production exigée par les normes de fabrication.

FO MR PJF

Ils réclament la possession de notions techniques, technologiques et de connaissances pratiques relatives à une spécialité déterminée.

Ces connaissances s'acquièrent généralement par une formation de base (baccalauréat professionnel ou équivalent de niveau 4 minimum) et/ou une formation spécifique ainsi qu'une expérience professionnelle dans les emplois précédemment occupés.

La reconnaissance de l'affectation d'un emploi donné dans la filière Conducteur d'Installation fait l'objet d'une décision expresse d'un responsable qualification.

2.2.2 Échelle des classifications

- La grille est la suivante :

  - Conducteur d'installation 1 confirmé spécialisé CI P1 CS 185
  - Conducteur d'installation 2 CI P2 195
  - Conducteur d'installation 3 CI P3 215
  - Technicien professionnel de Fabrication 1 TECHPRF 1 225
  - Technicien professionnel de Fabrication 2 TECHPRF 2 240
  - Technicien professionnel de Fabrication 3 TECHPRF 3 260

2.2.3 Évolution professionnelle

2.2.3.1 Accès

L'accès à cette filière est possible :

-aux Exploitants Industriels possédant les connaissances nécessaires définies pour ce niveau de coefficient

-aux titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme de niveau 4 équivalent.

2.2.3.2 Parcours professionnel

Jusqu'au coefficient 215, les principes définis pour les Exploitants Industriels à l'article 2.1.3.1 du présent chapitre s'appliquent.

Toutefois, les salariés embauchés au coefficient 185 et titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un diplôme équivalent de niveau 4 du métier exercé par l'intéressé, peuvent, par exception à la règle fixée au 5ème alinéa de l'article 1.1 du présent chapitre, acquérir l'ensemble des compétences exigées pour accéder au niveau P2 dans un délai minimal de deux ans.

2.2.3.3 Accès à la filière maintenance

Les jeunes salariés titulaires d'un baccalauréat professionnel de maintenance qui sont embauchés en filière Conducteur d'installation Industrielles bénéficient d'un parcours d'intégration, d'une durée minimale de 3 ans, leur permettant d'accéder à la filière Maintenance, dès lors que des postes sont disponibles.

L'accès au coefficient 215 pourra avoir lieu dans le délai maximal d'un an après accès à la filière maintenance dès lors qu'ils auront fait la preuve de leurs compétences à exercer.

2.2.4 Effets de l'acquisition de blocs de compétences

Jusqu'au coefficient 215, les principes définis à l'article 2.1.3.2 du présent chapitre pour les Exploitants Industriels (filière 151) s'appliquent.

- Du coefficient 215 au coefficient 225, les compétences à acquérir, sur une période de trois ans, représentent 50% de l'ensemble des compétences nécessaires à l'accès au coefficient 260
- Du coefficient 225 au coefficient 240, les compétences du référentiel métier à acquérir représentent 20% de l'ensemble des compétences nécessaires à l'accès au coefficient 260
- Du coefficient 240 au coefficient 260, les compétences du référentiel métier à acquérir représentent 30% de l'ensemble des compétences nécessaires à l'accès au coefficient 260.

2.2.5 : Fluidifier les parcours techniques (niveau 4 de la filière 152) par la reconnaissance des techniciens de fabrication

Les salariés de ce niveau, qui sont des techniciens de fabrication, ont accès au statut de technicien et aux avantages associés, dès leur promotion au coefficient 225.

La reconnaissance de cette fonction de techniciens en fabrication pour les salariés de niveau 4 permet de faciliter, pour les directions des établissements, le développement de la filière conducteur d'installation et les niveaux 4 dans tous les secteurs de fabrication et logistique, afin de mieux répondre aux besoins de développement technique des moyens d'exploitation.

La reconnaissance du statut technicien permet des passerelles professionnelles plus fluides entre les filières 152, 300, 400 et 700 et ainsi, le développement de nouveaux parcours professionnels des filières 300, 400 et 700 vers la filière 152.

FD MN PJF AR

- *Dispositions transitoires applicables à l'entrée en vigueur de l'accord pour les salariés du niveau 4 de la filière 152* :

Cet accès au statut de technicien, pour les conducteurs d'installation qui sont actuellement dans le niveau 4, s'effectuera à la date d'entrée en vigueur du présent accord.
Etant précisé que dans ce cadre, cet accès au statut de technicien se réalisera sans impact négatif sur la rémunération.

Concernant l'évolution au sein du niveau 4, vers les coefficients 240 et 260, l'entreprise s'engage dès 2018 à mettre en œuvre un groupe de travail, afin de simplifier les règles de progression vers ces coefficients.

ARTICLE 3 : LE ROLE DE L'OPERATEUR SENIOR ET SON INSCRIPTION DANS LES PARCOURS PROFESSIONNELS

3.1 Définition du rôle de l'opérateur senior

L'opérateur sénior, tel que défini dans le cadre du système de production industriel, est un opérateur polyvalent au sein d'un périmètre de l'unité élémentaire de travail (UET), capable d'occuper tour à tour les postes de production et un poste hors flux de ce périmètre.

L'opérateur sénior se voit confier des tâches spécifiques « hors flux » et transversales qui ne sont pas exercées par les autres opérateurs de l'UET. Il est en appui du chef d'unité :

- pour atteindre les objectifs transversaux de l'UET :
  - il anime les opérateurs de son périmètre pour l'identification des dysfonctionnements, l'analyse et le suivi des actions correctives de l'UET,
  - il s'assure de la hiérarchisation des actions correctives avec les autres équipes et veille à l'application transversale du plan d'actions,
- pour contribuer à l'écriture et l'amélioration des standards des postes de travail.
- pour le développement de l'équipe, il :
  - assure la montée en compétences des opérateurs,
  - co-anime des groupes de progrès,
  - facilite la bonne coopération au sein de l'UET par son écoute active des membres de l'UET, assurant ainsi le lien entre le chef d'unité et les opérateurs. Dans ce

MN PJF

cadre, l'opérateur sénior peut être désigné au sein de l'UET pour animer le « Dialogue sur la Qualité du Travail ».

Il seconde le chef d'unité qu'il peut être amené à remplacer ponctuellement pendant une absence d'une durée déterminée sur les tâches quotidiennes de fonctionnement, hors évènement lié à la gestion individuelle des salariés (rémunération, gestion de carrière etc).

Sur ce dernier point, s'agissant des dispositions spécifiques relatives au remplacement du chef d'unité il convient de se référer à l'article 7 du chapitre 2 de la partie 1 du présent accord, relatif au remplacement du chef d'unité.

Le nombre de postes d'opérateurs séniors est défini par UET par la hiérarchie, dans le respect des standards d'organisation du système de production industriel.

En pratique, le comité RH de département identifie les opérateurs séniors, sur base de la définition du présent article, puis procède à leur nomination.

3.2 Situation du rôle d'opérateur senior dans la classification et la progression professionnelle dans les filières 100

Le parcours professionnel des opérateurs séniors fait l'objet d'un examen attentif par le comité RH de département. Les opérateurs nommés ou déjà identifiés comme opérateur sénior reçoivent des formations nécessaires à l'exercice de ce rôle.

Un opérateur qui exerce le rôle d'opérateur sénior, sur base de la définition donnée dans l'article précédent, exerce au minimum un emploi de niveau P2. Etant précisé que les salariés qui tiennent un emploi de niveau P2 n'exercent pas nécessairement le rôle d'opérateur sénior.

Les opérateurs de niveau P2 minimum reconnus par le comité RH de département comme exerçant le rôle d'opérateur sénior, tel que défini dans le présent accord, se voient ajouter dans leur libellé de poste la mention « opérateur sénior ». Étant précisé que cette modification est sans impact sur leur classification.

Pour les opérateurs du niveau P3, qui inclut à la fois l'exercice de postes requérants une compétence professionnelle supérieure et les activités de l'opérateur sénior, il convient, lors de leur nomination au niveau P3 de s'assurer de la mise à jour du libellé de leur poste.

- *Dispositions transitoires applicables à l'entrée en vigueur de l'accord pour les salariés exerçant le rôle d' « opérateurs séniors » :*

Les opérateurs qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, exercent le rôle d'opérateur sénior et qui sont de niveau P2 ou P3, seront identifiés comme opérateur sénior via le libellé de leur poste.

PJF

Cette mise à jour débutera dès l'entrée en vigueur du présent accord.

Pour les opérateurs qui, au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, exercent le rôle d'opérateur sénior, tel que défini dans le présent accord, mais ne sont pas au niveau P2, un dispositif progressif de repositionnement vers le niveau P2 sera effectué lors des deux prochains processus annuel de révision des rémunérations en vigueur dans l'entreprise.

S'agissant des salariés désignés comme « opérateur sénior » selon les pratiques antérieures au présent accord et qui, au moment de son entrée en vigueur, ne satisfont pas à la définition du rôle de l'opérateur sénior tel que défini par celui-ci : ces salariés seront reçus par leur manager qui leur expliquera les raisons pour lesquelles ils ne peuvent pas être considérés comme « opérateur sénior » et échanger sur leurs perspectives individuelles.

ARTICLE 4 : ENTREE DES POTENTIELS CHEFS D'UNITE AU SEIN DES FILIERES 100 DANS LE PARCOURS ACCELERE

Les opérateurs exerçant un rôle d'opérateur sénior qui sont détectés par la hiérarchie comme ayant des capacités managériales et ayant exprimé leur souhait d'évoluer vers une fonction de chef d'unité, notamment dans le cadre de l'entretien individuel, font l'objet d'un suivi spécifique et sont formés dans la perspective de leur accès à cette fonction.

Pour ces opérateurs de niveau P2, confirmés dans leur rôle d'opérateur sénior, une accélération de la promotion entre le niveau P2 et le niveau P3 en un an minimum est possible, par dérogation aux principes d'acquisition des blocs de compétences et d'emploi disponible P3.

Ce parcours accéléré peut être mis en œuvre sur décision du comité RH d'établissement, après analyse du profil du salarié et en fonction des besoins de l'établissement.

Avant de valider l'entrée en parcours accéléré, le comité RH d'établissement doit s'assurer que :

- Le salarié a bien validé les prérequis EAI +284,
- Deux avis positifs ont été formulés par deux membres du comité de direction usine, hors ligne hiérarchique, suite à la réalisation d'entretiens croisés pour évaluer le profil managérial et échanger sur les motivations du candidat.

Les salariés peuvent bénéficier des formations destinées aux opérateurs séniors, exemple « Team Leader », modules managériaux..., afin d'accompagner le développement de leurs compétences.

Pour poursuivre le parcours accéléré au-delà du niveau P3 des compétences en mathématiques et français (ECG +284) sont exigées.

PJF

Dans le cadre du parcours accéléré, suppression du délai de 6 mois d'attente entre deux passations de tests EAI.

Les opérateurs de niveau P3, principalement ceux exerçant le rôle d'opérateur sénior, validés par le comité RH d'établissement comme potentiels futurs chef d'unité, sont mis en parcours de préparation à l'intégration en filière 611 (cf dispositions de l'article 3.2 du chapitre 2 de la partie 1 du présent accord relatif à l'identification et la formation des chefs d'unité potentiels).

ARTICLE 5 : ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL

Au cours de l'entretien individuel annuel sont évoquées et formalisées entre le salarié et son responsable hiérarchique les compétences acquises au cours de l'année écoulée et les perspectives d'acquisition nouvelles au cours des années à venir.

ARTICLE 6 : MODERNISATION DU « PASSEPORT COMPETENCES »

Dans le cadre de la mise en place du droit à la connexion des opérateurs et des possibilités offertes par ces évolutions technologiques se substitue, au passeport compétences papier, un accès numérisé à la fiche individuelle, qui reprend les éléments du parcours professionnel.

A la fois accessible par l'opérateur et par le manager, cette fiche permet, au travers de son historique, un suivi de l'acquisition des compétences du salarié et ainsi de les valoriser.

FD PJF

CHAPITRE 2 : FILIERE 611

ARTICLE 1 : ORGANISATION DE LA FILIERE 611

La filière 611 s'articule sur 3 fonctions.

1.1 Le chef d'unité

Le chef d'unité en exploitation industrielle et logistique constitue le premier niveau d'encadrement des établissements industriels. Il est directement rattaché au chef d'atelier ou à son équivalent.

Il assume la responsabilité hiérarchique d'un groupe d'agents de fabrication et/ ou d'agents ou techniciens professionnels, exerçant des métiers différents (maintenance, production, contrôle, outillage, logistique ...) appelé Unité Elémentaire de Travail.

Sa responsabilité s'exerce sur l'animation des hommes, le domaine technique et la gestion des moyens.
Il est responsable de l'amélioration de la performance de l'UET, du développement de la culture des standards et du développement des ressources humaines.

Le salarié qui occupe ces fonctions de manière permanente doit relever de la filière 611.

En cas d'absence du chef d'unité, il convient de se référer aux dispositions de l'article 7 du présent chapitre.
La période de remplacement du chef d'unité, en cas d'une absence pour une durée déterminée de ce dernier, est à distinguer des situations de préparation à l'intégration en filière 611 sur une fonction de chef d'unité, conformément aux dispositions de l'article 3.2.3 « Formation » du présent chapitre.

1.2 L'adjoint au chef d'atelier

L'adjoint au chef d'atelier, par délégation du chef d'atelier, anime transversalement les chefs d'unité, notamment :

- sur la réalisation des objectifs de production dans le respect des standards du Système industriel,
- pour la mise en trajectoire des actions d'amélioration de la performance définies par le chef d'atelier,
- pour la préparation de l'arrivée des nouveaux projets (produit-process) dans l'atelier,

MN AB PJF

- pour le développement des compétences des chefs d'unité et des opérateurs de niveau P3 en période de préparation à l'intégration de la filière 611.

Il remplace, en son absence ou à sa demande, le chef d'atelier sur l'ensemble des activités de l'atelier et instances usines.

La fonction d'adjoint au chef d'atelier, est une fonction intermédiaire entre la fonction de chef d'unité et de chef d'atelier, s'inscrit comme une étape vers une éventuelle évolution à la fonction de chef d'atelier.

La nécessité de mettre en place dans un atelier un poste d'adjoint au chef d'atelier est déterminée par le comité de direction de l'établissement, selon les besoins de l'organisation.

C'est le comité RH d'établissement qui nomme les titulaires des postes d'adjoint au chef d'atelier en cohérence avec les missions décrites ci-dessus.

- *Dispositions transitoires applicables à l'entrée en vigueur du présent accord (initialisation des postes d'adjoint au chef d'atelier) :*

Dès l'entrée en vigueur du présent accord, les directions d'établissements confirment parmi les postes existant de leurs organisations ceux qui relèvent de la fonction d'adjoint au chef d'atelier, en cohérence avec la description des missions (cf article 1.2 du présent chapitre qui définit la fonction de chef d'atelier) et établissent la liste d'initialisation des postes d'adjoint au chef d'atelier et de leur titulaire en fonction.

Sur la base de cette liste d'initialisation, les libellés de postes seront mis à jour et les titulaires des postes seront positionnés dans la classification de la filière 611 au regard du coefficient précédemment acquis :

- *Ceux dont le coefficient précédemment acquis est 335 seront positionnés adjoint au chef d'atelier 335.*
- *Ceux dont le coefficient précédemment acquis est 365 seront positionnés adjoint au chef d'atelier 365.*

Pour les salariés dont le coefficient précédemment acquis serait inférieur au coefficient 335, ils seront accompagnés en deux ans maximum vers l'obtention de la classification adjoint au chef d'atelier 335, dans le cadre du processus annuel de révision des rémunérations en vigueur dans l'entreprise.

Toutes les créations de postes d'adjoint au chef d'atelier ou nominations de titulaire ultérieures à l'établissement de la liste d'initialisation seront gérées selon les dispositions prévues à l'article 5 du présent chapitre, relatif à l'évolution de carrière d'un chef d'unité vers une fonction d'adjoint au chef d'atelier / chef d'atelier.

FO MM AR PJF

1.3 Le chef d'atelier

Le chef d'atelier assume la responsabilité hiérarchique d'un atelier composé de plusieurs UET, chacune étant dirigée par un chef d'unité. Cette responsabilité implique la maîtrise de l'ensemble des données industrielles : l'animation des hommes, le produit, les moyens techniques, la gestion budgétaire, données qu'il a acquises par un passage dans d'autres filières : méthodes, maintenance ou dans un poste d'adjoint au chef d'atelier.

ARTICLE 2 : LES NIVEAUX DE LA FILIERE

La filière 611 est organisée en deux niveaux d'emploi :
- premier niveau d'emploi: chef d'unité, adjoint au chef d'atelier
- deuxième niveau d'emploi : adjoint au chef d'atelier, chef d'atelier

Ces niveaux s'articuleront selon la manière suivante :

1er niveau d'emploi :
- chef d'unité : coefficient 260
- chef d'unité qualifié : coefficient 285
- chef d'unité confirmé : coefficient 305
- chef d'unité principal : coefficient 335
- adjoint au chef d'atelier : coefficient 335

2ème niveau d'emploi :
- adjoint au chef d'atelier : coefficient 365
- chef d'atelier : coefficient 365
- chef d'atelier : coefficient 400 HC

Etant précisé que la fonction de chef d'atelier peut également être occupée, en dehors de la filière 611, par des salariés de statut cadre.

ARTICLE 3 : ACCES A LA FONCTION DE CHEF D'UNITE DE LA FILIERE 611 ET PARCOURS PROFESSIONNEL

3.1 Accès à la filière

L'accès au premier niveau de la filière 611 se fait sur la base d'un parcours professionnel tenant compte des origines professionnelles et des connaissances des intéressés.

Le métier de chef d'unité nécessite des compétences générales et techniques, des qualités de «

FD MN AB PJF

leadership », d'animation d'équipe et de formateur ainsi qu'une connaissance concrète des postes de travail de son métier et de leur environnement.

Les chefs d'unité sont issus, pour la plupart, de la filière des opérateurs de fabrication (filières 100), auquel cas ils sont identifiés principalement parmi les opérateurs exerçant le rôle d'opérateurs séniors (cf article 4 chapitre 1 de la partie 1 présent accord relatif à la détection des potentiels chefs d'unité au sein des filières 100). Ils peuvent également provenir de la filière maintenance et de la filière techniciens.

3.2 Identification et formation des chefs d'unité potentiels

3.2.1 Processus d'identification

Les chefs d'unité potentiels sont identifiés puis gérés par le comité RH d'établissement.

L'identification s'opère à partir de la proposition motivée de la ligne hiérarchique, sur des critères objectifs de compétences professionnelles et managériales, dans le respect des conditions d'accès au coefficient 285, prévues par l'entreprise pour évaluer les connaissances générales et aptitudes managériales nécessaires à l'exercice de la fonction.

Au sein des filières 100, les chefs d'unité potentiels sont identifiés parmi les opérateurs de niveau P3, principalement ceux exerçant le rôle d'opérateur sénior. Ces derniers peuvent bénéficier d'un parcours accéléré pour l'accès au coefficient 260 (premier coefficient de la filière 611) en un an minimum, un processus d'identification et de sélection spécifique est mis en place.

- **Dispositions spécifiques pour l'identification des opérateurs de niveau P3 des filières 100 :**

Les candidatures de ces opérateurs sont identifiées en amont par les comités RH de département, à partir de la proposition motivée de la ligne hiérarchique, sur des critères objectifs de compétences professionnelles et managériales, du recueil des motivations du salarié et dans le respect des conditions d'accès au coefficient 285.

Elles sont ensuite présentées au comité RH d'établissement (cf article DEFINITIONS du présent accord), qui valide ou non la candidature.

Pour rappel, dans le cadre du parcours accéléré, suppression du délai de 6 mois d'attente entre deux passations de tests EAI.

3.2.2 Sélection

La décision de valider un candidat comme futur chef d'unité est prise par le comité RH d'établissement. Le service des Ressources Humaines garantit le respect du processus.

MR PJF
AB

- **Dispositions spécifiques pour la sélection des opérateurs de niveau P3 des filières 100 :**

Pour valider la candidature le comité RH d'établissement s'assure au préalable que :

- Le salarié a bien validé les prérequis ECG – EAI +284,
- Deux avis positifs ont été formulés par deux membres du comité de direction usine, hors ligne hiérarchique, suite à la réalisation d'entretiens croisés pour évaluer le profil managérial et échanger sur les motivations du candidat.

Une fois la validation du comité RH d'établissement obtenue, le salarié bénéficie, dans le cadre de ce parcours accéléré vers le coefficient 260, d'une période de préparation à l'intégration en filière 611 (cf article 3.2.3 relatif à la formation ci-après).

Pour rappel, dans le cadre du parcours accéléré, suppression du délai de 6 mois d'attente entre deux passations de tests EAI.

Un retour est réalisé auprès du salarié et de sa hiérarchie (chef d'unité et chef d'atelier) par le chef de département.

3.2.3 Formation

Le futur chef d'unité est formé, avant d'être affecté à sa nouvelle fonction. La formation porte sur les éléments suivants:

- La maîtrise des principaux outils liés à l'exercice de la fonction dans le domaine de la production, de la qualité, des ressources humaines et de la logistique.
- La maîtrise des principaux processus de gestion individuelle et collective des salariés.
- La maîtrise des applications informatiques courantes.

- **Dispositions spécifiques pour les opérateurs de niveau P3 des filières 100 :**

Dans le cadre du parcours accéléré (cf article 3.2.1 du présent chapitre relatif au processus d'identification) ces salariés bénéficient d'une période de préparation pratique spécifique, en vue de leur intégration en filière 611.

Le comité RH d'établissement détermine les conditions et les objectifs de cette préparation.

Celle-ci devra consister en la mise en pratique des compétences socles de la fonction de chef d'unité :

- Assumer la responsabilité hiérarchique d'un groupe d'agents de fabrication et techniciens professionnels,

PJF

- Être responsable de l'amélioration de la performance de l'UET, du développement de la culture des standards et du développement des ressources humaines.

Le salarié se voit remettre un écrit qui précise la date de début de cette mise en pratique, ainsi que sa description et les objectifs de développement personnel qui seront à atteindre en fin de période. Dans ce cadre, le management pourra prévoir un parcours de formation si nécessaire.

Cette période de préparation devra avoir une durée totale de 12 mois.

Pendant cette période, le salarié :

- est accompagné par son chef d'atelier (ou par délégation par l'adjoint au chef d'atelier) qui s'assure de la bonne réalisation du plan de développement, notamment pour appréhender certaines activités managériales : gestion du budget, gestion de carrière, évolution de la rémunération, procédure disciplinaire ...

- perçoit une indemnité compensatrice de la différence de rémunération entre le taux effectif garanti du coefficient 215 et celui du coefficient 260. A cette fin, cette période sera identifiée dans le système d'information RH.

- est éligible à l'attribution d'une prime exceptionnelle dont le montant sera déterminé par équivalence à ce qu'il aurait pu percevoir au titre d'une prime d'encadrement (cf article 6 du présent chapitre, relatif à la prime d'encadrement).

Le comité RH d'établissement évalue, à l'issue de cette période, la bonne réalisation du plan de développement et la maturité managériale du salarié sur la base de l'évaluation du chef d'atelier, ou de l'adjoint au chef d'atelier et du chef de département :

- Soit le comité décide que le salarié est prêt, il est alors nommé chef d'unité au coefficient 260 (filière 611).

- Soit le comité constate que la période de préparation n'est pas concluante et décide :

  - de réorienter le salarié (idem si le salarié ne veut plus être dans ce parcours),

  - de mettre en place une période supplémentaire de préparation pratique : celle-ci pourra être de 12 mois maximum, le plan de développement initial est alors complété sur la base de l'évaluation effectuée par le comité. À l'issu de cette période supplémentaire, le comité RH d'établissement procèdera à une nouvelle évaluation.

Un retour est réalisé auprès du salarié et de sa hiérarchie (chef d'unité et chef d'atelier) par le chef de département.

MM AR PJF

- *Gestion transitoire des salariés des filières 100 et 710 en parcours d'évolution vers la fonction de chef d'UET en filière 611, à l'entrée en vigueur du présent accord :*

Pour les salariés :

- *au coefficient 215 et plus,*
- *ayant obtenus les prérequis ECG EAI +284,*
- *en situation de « faisant fonction CUET » depuis 12 mois minimum,*

promotion au coefficient 260 dans la filière 611 en 2018 sur avis favorable du comité RH d'établissement.

Pour les autres salariés ne satisfaisant pas aux trois conditions ci-dessus : possibilité de report de la nomination en 2019 sur avis favorable du comité RH d'établissement, à ce titre ils bénéficient des éléments de rémunération prévus à l'article 3.2.3 du présent chapitre. Le cas échéant, ils restent en filière 710 jusqu'à leur nomination. Pour rappel, dans ce cadre, suppression du délai de 6 mois d'attente entre deux passations de tests EAI.

Les salariés dont l'évolution en qualité d'agent de maîtrise ne serait pas confirmée par le comité RH d'établissement seront orientés vers un autre parcours d'évolution professionnelle.

Dans ce cadre, l'expérience et les compétences acquises pendant la période de « faisant fonction » seront prises en compte.

ARTICLE 4: EVOLUTION DE CARRIERE

4.1 Mise en place et période d'adaptation

Dès son entrée en fonction, soit pour les opérateurs de niveau P3 (principalement les opérateurs séniors) à l'issue de la période de préparation validée, le salarié est nommé au coefficient 260.
A compter de sa nomination, le chef d'unité complète ses connaissances dans le domaine de son métier et dans le domaine managérial et suit le tronc commun de la formation management chefs d'unité de fabrication.

4.2 Gestion des chefs d'unité sur trois niveaux

Au terme de sa période d'adaptation, d'une durée d'un an, le chef d'unité entre dans un système de gestion à trois niveaux de classification. Si ce parcours n'est pas probant, une réorientation est décidée par le comité RH d'établissement.

Pour chaque niveau de classification, le chef d'unité exerce les compétences suivantes :

MN AR PJF

- Coefficient 285 – chef d'unité qualifié :

Exerce les compétences nécessaires au bon fonctionnement de l'UET, dans l'ensemble des objectifs ; réalisation de la production au quotidien, déploiement et mise en œuvre des objectifs et des plans d'actions de l'UET, établissement et amélioration des standards opérationnels de l'UET, garantie de la qualité, maintien des moyens de production, recrutement, animation et gestion du personnel de l'UET.

- Coefficient 305 – chef d'unité confirmé :

Anticipe les problèmes, pilote et rationnalise le fonctionnement de l'UET, propose des améliorations. Identifie les écarts et les opportunités de progrès, développe les outils de management pour faciliter la compréhension des problèmes. Améliore les standards, assure et optimise l'intégration des nouvelles opérations. Analyse, synthétise et expose les problèmes complexes ou récurrents pour solliciter l'aide de sa hiérarchie.

- Coefficient 335- chef d'unité principal :

Exerce des compétences transverses, conçoit et met en œuvre des supports de management, contribue à l'élaboration des modes opératoires standards, valide la performance de nouveaux moyens et contribue à leur mise en place, propose et prépare des évolutions de carrière pour ses opérateurs hors de l'UET.

Les exigences d'entrée dans la filière permettent d'aller jusqu'au coefficient 335 par l'acquisition des compétences et l'exercice normal du métier selon les niveaux de compétences définis dans le présent article et précisés dans le référentiel de compétences. Ce coefficient est donc accessible à l'ensemble des chefs d'unité.

Les conditions de promotion entre ces trois niveaux obéissent aux règles générales applicables au personnel ETAM, notamment en ce qui concerne la durée minimale de temps de passage entre chaque coefficient. Les promotions s'effectuent dans le cadre du comité RH de département, sur proposition du supérieur hiérarchique de l'intéressé.

ARTICLE 5 : EVOLUTION DE CARRIERE D'UN CHEF D'UNITE VERS UNE FONCTION D'ADJOINT AU CHEF D'ATELIER / CHEF D'ATELIER

Les futurs adjoints au chef d'atelier sont identifiés principalement parmi les populations des chefs d'unité ayant au minimum le niveau « confirmé » (coefficient 305). Selon les compétences développées au cours de leur parcours professionnel, ils peuvent également être identifiés parmi les techniciens ayant au minimum le niveau 335 (filières 700).

FD MN PJF

La réussite dans les fonctions de chef d'unité ou d'adjoint au chef d'atelier, le passage dans une autre filière professionnelle perfectionnant les connaissances techniques et les efforts de formation personnelle sont des facteurs déterminants pour l'accès à une responsabilité de chef d'atelier.
Une évolution au coefficient 365, selon l'importance du poste d'adjoint au chef d'atelier, des qualités développées par l'intéressé et de son expérience éprouvée dans cette fonction, pourra être envisagée. Cette évolution pourra être proposée par la ligne hiérarchique et validée par le comité RH d'établissement.

Chef d'atelier K365 : l'accès est subordonné à l'exercice de la fonction de chef d'atelier après que l'intéressé a suivi la formation « Management maitrise de 2ème niveau ».

Le cran « hors classe » coefficient 400 est accessible à l'initiative de la hiérarchie aux chefs d'atelier situés au coefficient 365 depuis plus de 7 ans.

L'évolution au statut cadre peut se faire, selon l'importance du poste de chef d'atelier et les qualités développées par l'intéressé, par l'une des filières d'accès au statut cadre sur proposition de la hiérarchie conformément aux dispositions de l'entreprise pour la promotion au statut cadre.

ARTICLE 6 : PRIME D'ENCADREMENT EN EXPLOITATION INDUSTRIELLE

Pour reconnaitre les compétences techniques et managériales effectivement mises en œuvre par les chefs d'unité, les adjoints au chef d'atelier et chefs d'atelier en exploitation industrielle, ceux-ci bénéficient d'une prime appelée « prime d'encadrement en exploitation industrielle ».

Cette prime comporte deux éléments :

- Une part fixe, liée à l'exercice effectif des fonctions d'encadrement en exploitation industrielle dont la valeur annuelle est fixée à 450 euros. Cette partie versée par moitié chaque semestre.

- Une part variable, attribuée semestriellement par le chef de département ou son équivalent, au vu de la tenue des objectifs définis en début d'année dans le cadre du plan de performance de l'établissement.

L'attribution de cette prime est l'occasion d'un dialogue approfondi entre l'intéressé et son supérieur hiérarchique.

Dans le cas où la performance ne permet pas d'attribuer la prime, les motifs de cette décision sont formalisés par un écrit remis à l'intéressé.

Dans le cadre du présent accord, l'entreprise s'engage dès 2018 à mettre en œuvre un groupe de travail relatif au processus de versement de la prime d'encadrement en exploitation industrielle.

PJF

Ce groupe aura pour objectif de définir un processus assurant un cadre homogène déclinable sur l'ensemble des établissements, y compris dans la communication faites auprès des salariés concernés par son attribution.

ARTICLE 7 : LE REMPLACEMENT DU CHEF D'UNITE

En cas d'absence du chef d'unité pour une durée inférieure ou égale à six mois, un salarié peut être amené à le remplacer partiellement, uniquement sur les tâches quotidiennes de fonctionnement. Pour la population des opérateurs, le remplaçant est prioritairement choisi parmi les opérateurs séniors.

Les activités liées à la gestion individuelle des salariés (rémunération, évolution de carrière etc..) seront assurées par le chef d'atelier ou l'adjoint au chef d'atelier par délégation.

Pour les remplacements d'une durée continue supérieure à un mois et dans la limite de 6 mois maximum les salariés concernés percevront :

- dans le cas où leur coefficient serait inférieur au 260, une indemnité qui est égale à la différence entre le taux effectif garanti dont ils bénéficient et le coefficient 260,
- Une prime assimilable à la part fixe de la prime d'encadrement au prorata du temps de remplacement (cf article 6 du présent chapitre, relatif à la prime d'encadrement)

Ce remplacement, dans le cadre de la durée indiquée ci-dessus, sera formalisé par écrit, et identifié dans le système d'information RH, pour en permettre le suivi.

A noter que les salariés, amenés à occuper la fonction de chef d'unité dans le cadre de la mise en place d'équipes provisoires (3ème équipe, équipes de fin de semaine ....), se verront appliquer les dispositions du présent article, relatives à la rémunération applicable pour les remplacements d'une durée continue supérieure à un mois et dans la limite de 6 mois.

ARTICLE 8 : EVOLUTION DES PREREQUIS ECG – EAI +224 et +284

Engagement d'ouvrir une réflexion dès 2018 sur les prérequis (hors acquis professionnels) pour l'accès aux coefficients 225 et 285

Ce projet concernerait l'ensemble des filières professionnelles.

Pour rappel ces prérequis sont aujourd'hui constitués de l'évaluation :

FD DR PJF

- de connaissances en mathématiques et français, identiques pour tous les métiers (ECG +224 & +284)
- des aptitudes intellectuelles (EAI +224 & +284), identiques pour tous les métiers mais avec des exigences qui peuvent être nuancées selon les familles d'emploi (pratique identique en recrutement externe).

PJF

PARTIE 2 : PROMOTION AU STATUT CADRE

PROPOS LIMINAIRES

Dans une démarche de renforcement du dispositif de promotion au statut cadre préexistant, l'Entreprise réaffirme son attachement aux enjeux fondamentaux de cette politique qui favorise la promotion sociale des ETAM et renforce la diversité des profils managériaux dans l'intérêt de l'entreprise et de ses salariés.
Ce dispositif de promotion interne valorise les expériences et compétences acquises et favorise l'acquisition de nouvelles connaissances et aptitudes nécessaires à l'exercice de responsabilités futures. Il doit également continuer à permettre aux ETAM promus de prétendre à des perspectives de carrière variées.
Dans sa démarche de faire évoluer son approche en matière de promotion et de gestion de carrière au sein de l'Entreprise, celle-ci propose aujourd'hui d'apporter des modifications aux dispositifs existants et ainsi:

- ✓ de simplifier et renforcer l'accès au dispositif de promotion au statut cadre pour ses filières existantes,
- ✓ de créer une nouvelle filière de promotion au statut cadre pour reconnaître la réalité des responsabilités exercées par certains ETAM de l'entreprise, via leur maîtrise du métier et leur performance.

FD MR PJF
AR

Chapitre 1 : Identification des ETAM à potentiel cadre

ARTICLE 1. ENTRETIEN INDIVIDUEL

Au cours de l'entretien individuel annuel entre le salarié ETAM et son responsable hiérarchique, un point est fait sur les éléments suivants :

- la réalisation des objectifs et l'appréciation de la façon dont ils ont été obtenus ;
- les actions de formation spécifiques à mettre en œuvre ;
- les prochaines étapes du développement de carrière des intéressés, notamment l'éventualité d'une évolution vers le statut cadre.

Lors de cet entretien, des hypothèses concernant le projet professionnel et le plan de développement de carrière sont émises à l'initiative du salarié et/ou de sa hiérarchie. Elles sont débattues et validées au cours du comité de carrière.

Quel que soit son âge, aucun salarié ne doit être exclu du dispositif de promotion au statut cadre.

En tant que garant de l'application équitable du processus, le responsable des ressources humaines peut être sollicité en cas de désaccord entre le salarié et son responsable hiérarchique sur l'éventualité d'une évolution vers le statut cadre.

ARTICLE 2. COMITE DE CARRIERE

L'identification des ETAM à potentiel cadre est réalisée par le comité de carrière Métier (ou dans les usines le comité de carrière Etablissement) sur proposition du responsable hiérarchique.

Dans ce cadre le comité s'assure du respect des conditions d'accès au statut cadre requises par les différentes filières.

Outre l'identification, le comité de carrière assure également le suivi des candidatures.

ARTICLE 3. VALIDATION PAR LE SERVICE POLITIQUE PROMOTION CADRE DE LA DRH FRANCE

Pour les filières PSD et PCCC, les candidatures validées par chaque comité de carrière sont transmises au service politique promotion cadre de la DRH France. Un entretien est organisé avec chaque candidat afin de garantir l'équité des sélections.

Dans tous les cas, la DRH France s'assure que le processus garantisse l'équité des sélections.

Chapitre 2 : La Promotion Supérieure Diplômante

ARTICLE 1. OBJECTIF

L'objectif de la Promotion Supérieure Diplômante est de favoriser une trajectoire de carrière ascendante par une formation académique de bon niveau.

Il s'agit d'une filière d'accélération de carrière proposée aux salariés en début de parcours professionnel.

ARTICLE 2. CONDITIONS D'ACCES

La Promotion Supérieure Diplômante est ouverte aux ETAM ayant fait preuve d'une capacité à connaître une évolution rapide de leur carrière au sein de l'entreprise.

La Promotion Supérieure Diplômante est accessible aux ETAM remplissant l'ensemble des conditions suivantes lors de la sélection par la DRH France (confère article 3 chapitre 1 de la partie 2 du présent accord) :

- être âgé de 35 ans au plus ;
- avoir 4 ans d'ancienneté dans le groupe ;
- être au moins au coefficient 305 ;
- être titulaire d'un diplôme de niveau bac + 2 ;
- avoir fourni un effort de formation supplémentaire. A cet égard, l'entreprise apporte des conseils quant aux matières devant être approfondies ;
- obtenir un score minimal de 600 / 990 au test TOEIC.

ARTICLE 3. SELECTION

3.1 Inscription en liste

Le comité de carrière Métier (ou dans les usines le comité de carrière Etablissement) prend la décision d'inscrire le salarié sur la liste des ETAM à potentiel cadre, sur proposition du responsable hiérarchique et à partir des éléments fournis par le responsable des ressources humaines.

Dans ce cadre, le comité de carrière vérifie l'adéquation du profil du salarié avec les profils recherchés.

PJF

Il se prononce sur la base des critères suivants :

- expérience professionnelle et compétences développées ;
- coefficient ;
- âge ;
- ancienneté groupe ;
- niveau d'études ;
- niveau d'anglais requis pour l'inscription en liste : compris entre 400 et 600/ 990 au test TOEIC.

Un score de 500 / 990 (certifié par le résultat au test TOEIC) est préconisé pour sécuriser l'atteinte du score exigé au moment de la présentation à la DRH France.

Ces différents éléments doivent permettre au comité de carrière de confirmer l'orientation du salarié dans la filière de promotion choisie.

Le comité de carrière valide également les orientations à prendre en compte pour le projet professionnel.

Dans ce cadre, un suivi individuel est réalisé sur son niveau d'anglais afin de construire l'accompagnement approprié notamment en termes de formation et d'organisation.

Le responsable hiérarchique informe régulièrement l'intéressé de l'évolution de sa candidature pour une inscription sur la liste des ETAM à potentiel cadre. Il lui indique, en cas d'avis positif du comité de carrière, la filière de promotion envisagée préalablement à l'inscription d'une mention spécifique dans la fiche individuelle de l'intéressé ainsi que la date de présentation à la DRH France prévue.

3.2 La mise en situation

Le comité de carrière examine le parcours le mieux adapté conduisant au statut cadre. Notamment, il définit la mise en situation professionnelle, permettant au salarié de développer ses compétences et les actions de formation pertinentes en complément. Celle-ci est d'une durée de 12 mois.

Dans ce cadre un document écrit est remis au salarié. Ce document contient :

- la description de la mise en situation,
- le souhait du salarié à intégrer le parcours de promotion au statut cadre,
- un bilan sur les points forts du salarié et ses points d'amélioration,
- le plan de développement individualisé du salarié,
- le rappel des critères mécaniques (coefficient, score d'anglais au test TOEIC) nécessaires pour la promotion au statut cadre (cf article 2 du présent chapitre),
- le délai maximum pendant lequel la candidature du salarié à la promotion cadre pourra être présentée à la DRH France (cf infra modalités et nombre de reports).

PJF

Ce document est signé conjointement par le salarié, son responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines.

Par ailleurs, le comité de carrière étudie, en cohérence avec les souhaits émis par le salarié, la mobilité fonctionnelle ou géographique la plus appropriée pour parvenir au statut cadre. Il définit le poste envisagé l'année de la promotion, en lien avec la projection d'évolution professionnelle.

Le responsable hiérarchique assure le retour d'information à l'issue du comité de carrière.

Il commente les décisions du comité de carrière et formalise les actions qui doivent être menées. Avec le responsable ressources humaines, il met en œuvre les décisions du comité de carrière, il accompagne le développement du salarié sur les points de progrès identifiés. Il déclenche les actions de formation pertinentes en accord avec celui-ci.

A l'issue de la période de mise en situation, le comité de carrière évalue la bonne réalisation du plan de développement du salarié et valide la maturité de la candidature.

A cette occasion il s'assure que les conditions requises pour la sélection par la DRH France (cf article 2 du présent chapitre : coefficient, score TOEIC etc...) sont effectivement remplies. Il confirme, ou reporte, la date de présentation à la DRH France initialement prévue.

La décision de report de la date de présentation à la DRH France, peut également être sollicitée par le salarié concerné. Elle fait l'objet d'une formalisation par écrit.

Dans ce cadre, le comité de carrière indique par écrit (sur le même document que celui établi pour la mise en situation) la motivation du report, ainsi que le plan d'action mis en place. Ce document est à nouveau co-signé par le salarié concerné, son responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines.

A l'issue d'une première période de report d'une durée de un an maximum, le comité de carrière évalue à nouveau la bonne réalisation du plan de développement du salarié et se prononce sur la maturité de la candidature.

Le comité de carrière confirme la date de présentation à la DRH France ou peut prononcer un deuxième et dernier report d'une durée de un an maximum.

Le responsable ressources humaines s'assure du bon déroulement de l'accompagnement du salarié à chaque étape du processus. Le responsable ressources humaines aide à la formalisation des éléments nécessaires à l'étude de la candidature par la DRH France et assure le relais sur l'avancement du dossier en cas de changement de responsable hiérarchique.

PJF
AB

ARTICLE 4. DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de proposition de nomination au statut cadre se compose des éléments suivants :

- une appréciation du responsable hiérarchique comprenant : une analyse de l'activité de l'intéressé (éléments permanents de la fonction, responsabilités), une analyse des réalisations de l'intéressé (points positifs, points à perfectionner, point sur l'avancement de carrière), une description et suivi de la mise en situation (cf doc S2N) qui a été réalisée et des formations qui ont accompagné l'évolution du salarié ;
- une analyse de sa carrière par l'intéressé ;
- le projet professionnel envisagé ;
- deux comptes rendus d'entretiens avec des chefs de service ou directeurs issus des jurys métiers, en dehors de la ligne hiérarchique. Ces entretiens ont pour objet d'aider et de conseiller le salarié sur la construction de son projet professionnel ;
- la synthèse des décisions et avis du comité de carrière ;
- une copie du diplôme de niveau minimal bac + 2 ;
- le niveau d'anglais requis pour l'inscription en liste : compris entre 400 et 600/ 990 au test TOEIC.

Un score de 500 / 990 (certifié par le résultat au test TOEIC) est préconisé pour sécuriser l'atteinte du score exigé au moment de la présentation à la DRH France.

Le dossier est validé après entretien avec le salarié par le service politique promotion cadre de la DRH France et pour transmission au jury d'entreprise.

ARTICLE 5. COMPOSITION ET ROLE DU JURY D'ENTREPRISE

Un Jury d'Entreprise est organisé préalablement à l'intégration du salarié dans un parcours formatif. Il se prononce sur la base d'entretiens croisés avec les salariés dont le dossier a été validé dans la filière Promotion Supérieure Diplômante par la DRH France.

Le Jury d'Entreprise est composé d'un président et de plusieurs membres. Ces membres sont choisis parmi des cadres supérieurs, Directeurs ou IIIC, dont les responsabilités s'étendent à l'un des grands secteurs de l'entreprise.

Le Jury d'Entreprise statue sur les candidatures qui lui sont proposées.

Il traite, par délégation de la Direction Générale et en liaison avec le service politique promotion cadre de la DRH France, les questions relatives à la politique générale de l'Entreprise en matière de promotion au statut cadre par le biais de la filière Promotion Supérieure Diplômante et effectue périodiquement des bilans pédagogiques.

FO MN AB PJF

Le Jury d'Entreprise se réunit deux fois par an :

- lors d'une première réunion, pour examiner et sélectionner les candidatures proposées aux Ecoles ou aux Universités,
- lors d'une seconde réunion, pour examiner les dossiers de candidatures ayant obtenu à leur initiative un diplôme équivalent à ceux de la filière Promotion Supérieure Diplômante, ainsi que pour fixer les orientations pour l'année en cours et prendre les décisions relatives au choix des Ecoles ou des Universités.

ARTICLE 6. TYPOLOGIE DES FORMATIONS FILIERE PROMOTION SUPERIEURE DIPLOMANTE

La formation s'appuie sur l'accès au programme proposé par des écoles de commerce, d'ingénieurs ou de masters universitaires, validés dans un panel par le Jury d'Entreprise, en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Les titulaires d'un BTS, d'un DUT ou d'un diplôme de niveau équivalent ont ainsi la possibilité de suivre une formation spécifique proposée par une Ecole ou une Université, débouchant sur l'obtention d'un diplôme d'ingénieur ou de cadre.

A ce titre, un contrat de formation est signé par le salarié, le responsable hiérarchique, le responsable ressources humaines, ainsi que par le service promotion cadre de la DRH France.

A la suite de l'obtention de son diplôme et d'un niveau au test TOEIC a minima de 750 / 990, le salarié est promu au statut cadre.

MN PJF

Chapitre 3 : La Promotion Cadre en Cours de Carrière

ARTICLE 1. OBJECTIF

L'objectif de la Promotion Cadre en Cours de Carrière est de permettre une évolution de carrière vers des responsabilités accrues (en termes de management fonctionnel, de projet, hiérarchique ou d'expertise).

ARTICLE 2. CONDITIONS D'ACCES

La Promotion Cadre en Cours de Carrière est ouverte aux ETAM dont le parcours témoigne de l'accroissement des responsabilités prises au sein de l'entreprise et capables de continuer à se développer et à élargir leurs responsabilités au sein de la population cadre.

Il s'agit d'une filière de promotion proposée à des salariés en cours de carrière et qui valorise l'expérience, les compétences acquises et les responsabilités exercées. Ainsi, elle contribue à la reconnaissance de leurs qualités managériales, de leurs compétences métier et / ou de leur expertise.

A tout moment de leur carrière, elle permet de leur ouvrir des perspectives professionnelles et de favoriser leur développement.

L'accès à la Promotion Cadre en Cours de Carrière est ouvert aux ETAM réunissant les conditions suivantes lors de la sélection par la DRH France (confère article 3 chapitre 1 de la partie 2 du présent accord):

- Pour les ETAM âgés de plus de 35 ans et de moins de 50 ans, les conditions suivantes doivent être remplies :
  - avoir une ancienneté minimale de quatre ans dans le groupe ;
  - être au moins au coefficient 335 ;
  - avoir obtenu un niveau d'anglais suffisant, attesté par un score minimal de 600 / 990 au test TOEIC.

- Pour les ETAM âgés de 50 ans et plus, les conditions suivantes doivent être remplies :
  - avoir une ancienneté minimale de quatre ans dans le groupe ;
  - être au moins au coefficient 365.

FO MN PJF
AR

ARTICLE 3. SELECTION

3.1 Inscription en liste

Le comité de carrière Métier (ou dans les usines le comité de carrière Etablissement) prend la décision d'inscrire le salarié sur la liste des ETAM à potentiel cadre, sur proposition du responsable hiérarchique et des éléments fournis par le responsable des ressources humaines.

Dans ce cadre, le comité de carrière vérifie l'adéquation du profil du salarié avec les profils recherchés.

Il se prononce sur la base des critères suivants :

- expérience professionnelle et compétences développées ;
- coefficient ;
- âge ;
- ancienneté groupe ;
- niveau d'études ;
- niveau d'anglais requis pour l'inscription en liste : compris entre 400 et 600/ 990 au test TOEIC.

Un score de 500 / 990 (certifié par le résultat au test TOEIC) est préconisé pour sécuriser l'atteinte du score exigé au moment de la présentation à la DRH France.

Ces différents critères doivent permettre au comité de carrière de confirmer l'orientation du salarié dans la filière de promotion choisie.

Le comité de carrière valide également les orientations à prendre en compte pour le projet professionnel.

Dans ce cadre, un suivi individuel est réalisé sur son niveau d'anglais afin de construire l'accompagnement approprié notamment en termes de formation et d'organisation.

Le responsable hiérarchique informe régulièrement l'intéressé de l'évolution de sa candidature pour une inscription sur la liste des ETAM à potentiel cadre. Il lui indique, en cas d'avis positif du comité de carrière, la filière de promotion envisagée préalablement à l'inscription d'une mention spécifique dans la fiche individuelle de l'intéressé ainsi que la date de présentation à la DRH France prévue.

3.2 La mise en situation

Le comité de carrière examine le parcours le mieux adapté conduisant au statut cadre. Notamment, il définit la mise en situation professionnelle permettant au salarié de développer ses compétences et les actions de formation pertinentes en complément.

Celle-ci est d'une durée de 12 à 18 mois. Les 12 premiers mois sont consacrés au déroulement de la mise en situation, les mois suivants étant plutôt axés sur la finalisation du projet professionnel et des entretiens afférents.

Dans ce cadre un document écrit est remis au salarié. Ce document contient :

- la description de la mise en situation,
- le souhait du salarié à intégrer le parcours de promotion au statut cadre,
- un bilan sur les points forts du salarié et ses points d'amélioration,
- le plan de développement individualisé du salarié,
- le rappel des critères mécaniques (coefficient, score d'anglais au test TOEIC) nécessaires pour la promotion au statut cadre (cf article 2 du présent chapitre),
- le délai maximum pendant lequel la candidature du salarié à la promotion cadre pourra être présentée à la DRH France (cf infra modalités et nombre de reports).

Ce document est signé conjointement par le salarié, son responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines.

Par ailleurs, le comité de carrière étudie, en cohérence avec les souhaits émis par le salarié, la mobilité fonctionnelle ou géographique la plus appropriée pour parvenir au statut cadre. Il définit le poste envisagé l'année de la promotion, en lien avec la projection d'évolution professionnelle.

Le responsable hiérarchique assure le retour d'information à l'issue du comité de carrière.

Il commente les décisions du comité de carrière et formalise les actions qui doivent être menées. Avec le responsable ressources humaines, il met en œuvre les décisions du comité de carrière, il accompagne le développement de son salarié sur les points de progrès identifiés. Il déclenche les actions de formation pertinentes en accord avec son salarié.

A l'issue de la période de mise en situation, le comité de carrière évalue la bonne réalisation du plan de développement du salarié et valide la maturité de la candidature.

A cette occasion il s'assure que les conditions requises pour la sélection par la DRH France (cf article 2 du présent chapitre : coefficient, score TOEIC etc...) sont effectivement remplies. Il confirme, ou reporte, la date de présentation à la DRH France initialement prévue.

La décision de report de la date de présentation à la DRH France, peut également être sollicitée par le salarié concerné. Elle fait l'objet d'une formalisation par écrit.

Dans ce cadre, le comité de carrière indique par écrit (sur le même document que celui établi pour la mise en situation) la motivation du report, ainsi que le plan d'action mis en place. Ce document est à nouveau co-signé par le salarié concerné, son responsable hiérarchique et le responsable ressources humaines.

FD MN AB PJF

A l'issue d'une première période de report d'une durée de un an maximum, le comité de carrière évalue à nouveau la bonne réalisation du plan de développement du salarié et se prononce sur la maturité de la candidature.

Le comité de carrière confirme la date de présentation à la DRH France ou peut prononcer un deuxième et dernier report d'une durée de un an maximum.

Le responsable ressources humaines s'assure du bon déroulement de l'accompagnement du salarié à chaque étape du processus. Le responsable ressources humaines aide à la formalisation des éléments nécessaires à l'étude de la candidature par la DRH France et assure le relais sur l'avancement du dossier en cas de changement de responsable hiérarchique.

ARTICLE 4. DOSSIER DE CANDIDATURE

Le dossier de proposition de nomination au statut cadre se compose des éléments suivants :

- une appréciation du responsable hiérarchique comprenant : une analyse de l'activité de l'intéressé (éléments permanents de la fonction, responsabilités), une analyse des réalisations de l'intéressé (points positifs, points à perfectionner, point sur l'avancement de carrière), une description et suivi de la mise en situation (cf doc S2N) qui a été réalisée et des formations qui ont accompagné l'évolution du salarié ;
- une analyse de sa carrière par l'intéressé ;
- le projet professionnel envisagé ;
- deux comptes rendus d'entretiens avec des chefs de service ou directeurs issus des jurys métiers, en dehors de la ligne hiérarchique. Ces entretiens ont pour objet d'aider et de conseiller le salarié sur la construction de son projet professionnel ;
- la synthèse des décisions et avis du comité de carrière ;
- niveau d'anglais requis pour l'inscription en liste : compris entre 400 et 600/ 990 au test TOEIC.

Un score de 500 / 990 (certifié par le résultat au test TOEIC) est préconisé pour sécuriser l'atteinte du score exigé au moment de la présentation à la DRH France.

Le dossier est validé après entretien avec le salarié par le service politique promotion cadre de la DRH France et pour transmission au jury d'entreprise.

PJF

ARTICLE 5. FORMATION THEORIQUE

Une formation théorique est proposée préalablement à la promotion au statut cadre, permettant une ouverture sur les clefs de lecture de l'environnement de l'entreprise et le développement des postures managériales.

Elle intègre une préparation au jury métier.

Les enseignements portent sur des sujets majeurs et actuels afin que le salarié acquière les connaissances nécessaires pour la suite de sa carrière : stratégie d'entreprise, management, communication, économie...

ARTICLE 6. JURY METIER ET DELIBERATION

A l'issue de sa formation, le candidat à la promotion cadre présente devant un Jury Métier ses réalisations, expériences / compétences et son projet professionnel.

Le Jury Métier est composé d'un président, membre du Jury d'Entreprise, de chefs de service ou directeurs du métier visé par le projet professionnel, du responsable des ressources humaines de la direction concernée, d'un représentant du service politique promotion cadre de la DRH France.

Le Jury Métier examine le travail présenté ainsi que l'ensemble du parcours professionnel de l'intéressé.

Suivant les délibérations du jury, l'intéressé est promu cadre, en cohérence avec le projet professionnel exprimé et validé en comité de carrière.

PJF

Chapitre 4 : la Promotion au titre de la Reconnaissance des Responsabilités exercées (PRRE)

ARTICLE 1. OBJECTIF

L'objectif de cette promotion est de permettre la reconnaissance par la promotion au statut de cadre des salariés qui ont démontré leur capacité à tenir des postes dont le niveau de responsabilités est comparable à celui d'un cadre, au travers de leur maîtrise du métier et de la performance, sur la base de critères définis en cohérence avec la convention collective de la Métallurgie (notamment les responsabilités prises, l'expérience et les compétences acquises).

ARTICLE 2. CONDITIONS D'ACCES

Cette promotion est ouverte aux ETAM dont l'expérience au sein de l'entreprise témoigne de la capacité à occuper, avec succès, des postes d'un niveau de responsabilités comparable à celui d'un cadre et qui sont capables de continuer à occuper d'autres postes de ce même niveau, au sein de l'entreprise.

Il s'agit d'une filière de promotion proposée à des salariés en cours de carrière et qui valorise les responsabilités réellement exercées, la performance et les compétences acquises.

L'accès à cette promotion est ouvert aux ETAM qui réunissent les conditions suivantes :

- Pour les ETAM âgés de plus de 35 ans et de moins de 50 ans, les conditions suivantes doivent être remplies :
  - avoir une ancienneté minimale de quatre ans dans le groupe ;
  - être au moins au coefficient 335 ;
  - avoir obtenu un niveau d'anglais suffisant, attesté par un score minimal de 600 / 990 au test TOEIC.

- Pour les ETAM âgés de 50 ans et plus, les conditions suivantes doivent être remplies :
  - avoir une ancienneté minimale de quatre ans dans le groupe ;
  - être au moins au coefficient 365.

Concernant le niveau d'anglais requis, pour les salariés âgés de plus de 35 ans et de moins de 50 ans, un suivi individuel est réalisé sur le niveau d'anglais afin de construire l'accompagnement approprié notamment en termes de formation et d'organisation. Dans le cadre de la PRRE, compte tenu du délai court entre la validation par le comité (cf article 3 ci-après) et la possible

PJF

nomination au statut cadre (cf article 4 ci-après), ce point individuel et le plan d'accompagnement peuvent être anticipés sans que cela préjuge de la validation de la candidature.

Au-delà de ces conditions, cette promotion ayant pour objet de prendre en compte les responsabilités réellement exercées, son accès nécessite également le respect des conditions suivantes :

- avoir occupé au moins deux postes qui ont un niveau de responsabilité comparable au niveau L3B. La notion de poste « différent » peut s'entendre soit sur 2 intitulés différents, soit sur un même intitulé dans 2 projets ou 2 métiers différents. La durée totale sur ces postes doit être de quatre ans minimum,
- le dernier niveau de maîtrise pour chacun des deux postes doit être évalué au niveau des attendus du poste au minimum, avec une priorisation possible des évaluations supérieures par le comité de carrière métier ou établissement,
- une projection professionnelle, par le comité de carrière, sur au moins deux autres postes de niveau de responsabilités L3B, différents de ceux occupés précédemment.

Etant précisé que pour les salariés âgés de 55 ans et plus, la tenue d'un seul poste comparable au niveau L3B pendant au moins quatre ans est requise, avec un niveau de maîtrise du poste évalué au niveau des attendus du poste au minimum.

ARTICLE 3. IDENTIFICATION ET VALIDATION DES CANDIDATURES

Les ETAM concernés sont identifiés par les comités de carrière, sur proposition de la hiérarchie.

Dans ce cadre, le comité de carrière Métier (ou dans les usines le comité de carrière Etablissement) s'assure :

- du respect des conditions définies à l'article 2 du présent chapitre,
- du souhait du salarié d'être promu au statut de cadre.

Après cette identification, le service politique promotion cadre de la DRH France effectue un contrôle de conformité afin de s'assurer que les conditions requises pour bénéficier de cette promotion sont respectées. Ce contrôle permet de garantir une équité de traitement entre les salariés.

FO MN AB PJF

ARTICLE 4. PROMOTION AU STATUT CADRE

Après le contrôle de conformité de la DRH France, si les critères ont bien été respectés, les salariés concernés sont promus dans le cadre de la campagne de révision des rémunérations annuelle en vigueur dans l'entreprise.

ARTICLE 5. FORMATION THEORIQUE

Une fois promus au statut de cadre, les salariés concernés bénéficient d'une formation théorique, similaire à celle de la promotion cadre cours de carrière (hors préparation au jury métier), qui permet une ouverture sur les clefs de lecture de l'environnement de l'entreprise et les postures managériales.

Les enseignements portent sur des sujets majeurs tels que : stratégie d'entreprise, management, communication, économie...

MW PJF

Chapitre 5 - Promotion cadre dérogatoire

ARTICLE UNIQUE. CONDITION D'ACCES

L'obtention d'un diplôme en-dehors des filières de promotion au statut cadre traditionnelles ne confère à son titulaire aucun droit systématique d'accès à une promotion au statut cadre.

Toutefois, les salariés ayant obtenu un diplôme équivalent à ceux de la filière Promotion Supérieure Diplômante (bac + 5) de leur propre initiative (en-dehors du dispositif de promotion au statut cadre), pourront être promus au statut cadre si leur profil correspond aux besoins de l'entreprise, sous réserve d'une mise en situation concluante et de l'atteinte d'un niveau au test TOEIC minimal de 750 / 990.

Les salariés concernés se voient appliquer un processus de sélection identique à celui prévu dans le cadre de la Promotion Supérieure Diplômante. Les candidatures validées par chaque comité de carrière sont transmises au service politique promotion cadre de la DRH France et soumises à la décision du Jury d'Entreprise.

Les besoins de métiers de l'entreprise sont ceux présentés à l'occasion de l'Observatoire de l'emploi et des compétences créé par accord d'entreprise.

MR PJF
AR

Chapitre 6 – Aspects généraux concernant les filières d'accès

ARTICLE 1. PRISE EN CHARGE DES FRAIS

Quelle que soit la filière retenue, le salarié concerné continue de percevoir son salaire pendant la durée de la formation. En outre, l'entreprise s'engage à prendre en charge certains frais liés au suivi de la formation dans la mesure où l'intéressé se trouverait dans une situation ouvrant droit à cette aide (frais de déplacement, indemnité de logement).

ARTICLE 2. ÂGE D'ENTREE DANS LES FILIERES

Le basculement vers l'une ou l'autre des filières est articulé autour de l'âge de 35 ans.

Toutefois, il pourra être accordé à titre exceptionnel des dérogations sur demande du comité de carrière, en fonction des situations individuelles personnelles (obligations familiales, soucis de santé...) ou en cas de report de candidature par la DRH France ou le Jury d'Entreprise.

ARTICLE 3. REMUNERATION

Durant les deux premières années succédant la promotion d'un salarié au statut cadre, il sera procédé à un examen attentif de la rémunération individuelle de l'intéressé en comparaison avec les cadres occupant un poste de niveau de responsabilité comparable.

ARTICLE 4. DEPLOIEMENT

Une information adéquate est fournie aux hiérarchiques et aux responsables ressources humaines de façon à leur permettre d'accompagner au mieux les salariés dans leur parcours.

Afin de permettre un déploiement homogène du dispositif, une information détaillée quant au déroulement des procédures de promotion au statut cadre est publiée sur le site intranet de l'entreprise.

MN PJF
AB

ARTICLE 5. CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE

L'entreprise veille à ce que l'intégration dans une filière de promotion soit, autant que possible, compatible avec les impératifs liés à l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle de la personne concernée.

A cet effet, le salarié bénéficie d'une écoute privilégiée du responsable ressources humaines.

GD MR AB PJF

Chapitre 7 – Mesures transitoires

Lors des sélections DRH France filière PCCC en juillet 2018, la DRH France pourra procéder à des validations, des reports de candidature et des réorientations de profils vers la nouvelle filière PRRE.

La limite à deux reports maximum en liste ETAM à potentiel prendra effet à compter du 1er décembre 2018, date de la prochaine mise à jour de la liste des ETAM à potentiel, par les comités de carrière Métier (ou comité de carrière Etablissement pour les usines). De façon transitoire, tout salarié qui aura été inscrit en liste en décembre 2017 et dont le dossier aura été reporté deux années consécutives, pourra être présenté à la DRH France au plus tard le 1er décembre 2020.

Le document S2N sera documenté pour l'ensemble des cas concernés dès 2018.

MN PJF

PARTIE 3 : FORMATEURS METIERS

PROPOS LIMINAIRES

La formation constitue l'un des éléments structurants pour contribuer à la performance durable de l'entreprise et l'accompagner dans les évolutions de l'industrie automobile.
Elle permet d'assurer la meilleure adéquation entre les besoins exprimés par l'entreprise et l'évolution des compétences des salariés.
La formation est un levier du maintien et de l'évolution dans l'emploi ainsi que de l'acquisition des nouvelles compétences.
La politique de formation de l'entreprise permet à chaque salarié d'accéder aux formations nécessaires au bon exercice de son métier et au développement de ses compétences, favorisant ainsi la réussite de leur parcours professionnel.

Compte tenu de l'enjeu essentiel, de devenir une organisation apprenante performante, il s'est avéré nécessaire de créer une politique des formateurs internes afin de reconnaître les salariés exerçant cette activité et ainsi de :

- ✓ Mieux reconnaitre la charge de travail et les actions réalisées, notamment à l'occasion de l'entretien individuel annuel ;
- ✓ Renforcer leurs compétences ;
- ✓ Mettre en place un système de reconnaissance spécifique à ces formateurs (...).

AB PIF

ARTICLE 1 : UNE POLITIQUE DE LA FORMATION INTERNE

Répondant aux enjeux précités, les objectifs de cette politique sont d'assurer :

- La qualité des formations internes déployées, par la qualité des interventions, sur les compétences socles, critiques et stratégiques,
- Un management engagé, soutien et sponsor de la transmission des savoirs en interne,
- La disponibilité de formateurs internes, motivés, reconnus et fidélisés.

L'action de reconnaissance constitue le fil conducteur de cette politique qui vise, notamment, à mieux reconnaître ces salariés au travers des différentes dimensions de la reconnaissance : celle de la personne, des résultats, des efforts, de l'investissement, et des compétences

Pour que cette politique soit effective, plusieurs moyens décrits ci-après sont mis en place.

ARTICLE 2 : DENOMINATION ET DEFINITION DES FORMATEURS INTERNES

Les formateurs internes, dénommés dans le cadre de la politique formation interne, formateurs « métiers », sont des salariés de l'entreprise qui consacrent une partie de leur temps de travail à transmettre leur savoir, auprès d'un ou de plusieurs salariés, dans un domaine donné dans lequel leurs compétences sont reconnues.

Les formateurs métiers se composent de deux typologies de formateurs : les formateurs relais et les formateurs au poste.

- Les formateurs relais correspondent à des formateurs qui ont une compétence sur un ou plusieurs métiers.

Dans le cadre de leur rôle de formateur, les formateurs relais accomplissent des activités qui recouvrent notamment :

- la préparation de l'animation, qui consiste notamment à :
  - identifier les objectifs de la formation,
  - s'approprier les contenus,
  - définir les modalités des séquences de formation,
  - préparer des conditions d'évaluation ;

- la mise en œuvre d'une ou plusieurs séquences de formation, à titre d'exemples :
  - choisir la stratégie pédagogique la plus adaptée, en fonction du contenu et du public,
  - créer une dynamique de groupe,

JFP

- faciliter les interventions des apprenants,
- gérer les difficultés et les contraintes de temps ;

- l'évaluation, qui permet :
  - de mesurer la progression pédagogique,
  - d'évaluer les acquis des participants,
  - de vérifier la pertinence et la qualité de l'action de formation,
  - d'identifier les éventuels problèmes rencontrés par les apprenants et proposer des solutions.

➢ Les formateurs au poste forment des salariés à leur poste de travail.

Un formateur au poste, en Fabrication et Logistique, a préalablement et obligatoirement suivi la formation au poste définie par le système de production industriel.

La formation qu'il dispense consiste en la démonstration de tâches précises à effectuer pour la bonne réalisation de l'opération et les bons gestes professionnels à adopter pour ce faire.

Dans ce cadre, la formation au poste recouvre trois étapes :

- expliquer l'opération : le formateur métier explique à l'apprenant l'opération qui va être exécutée et l'objectif de celle-ci en termes de qualité, sécurité et satisfaction client.
  Cette première étape permet également au formateur au poste de vérifier le niveau de compréhension de l'apprenant sur l'opération à effectuer.

- effectuer l'opération et la faire réaliser par l'apprenant : le formateur au poste réalise l'opération à effectuer sur le poste de travail en nommant les étapes principales, avec les points clés et leur raison.
  Le formateur au poste fait ensuite réaliser l'opération par l'apprenant et le corrige immédiatement en cas d'erreur. L'opération est ensuite répétée jusqu'à ce que l'apprenant ait parfaitement mémorisé l'opération, dans le respect de la fiche des opérations standards (FOS) du poste de travail.

- contrôler l'opération

Cette formation en trois étapes permet d'assurer à l'apprenant un niveau de formation optimal, afin qu'il puisse réaliser les opérations du poste de travail de manière satisfaisante et ainsi atteindre la cible de performance souhaitée.

MR AB PJF

ARTICLE 3 : IDENTIFICATION DES FORMATEURS METIERS

La traçabilité constitue un enjeu essentiel de la politique des formateurs métiers, car elle permet d'identifier les formateurs métiers de l'entreprise et d'avoir une visibilité sur leurs compétences.

Dans ce cadre, en parallèle de l'identification dans les systèmes d'information des écoles métiers et des établissements, un autre outil de traçabilité commun aux formateurs métiers est mis en place : la cartographie des formateurs métiers.

Chaque école métier pour les formateurs relais et chaque établissement pour les formateurs au poste doit ainsi recenser et analyser les compétences dont ils disposent en matière de formation interne.

Sur cette base, ils établissent une cartographie des formateurs métiers par compétences / famille de métier / maille et également, quand cela est opportun, par niveau d'expertise (débutant, confirmé, expert).

Cette cartographie permet de piloter la politique des formateurs métiers et ainsi de mettre en œuvre ses objectifs, par des moyens d'actions :

- Proposer une formation ciblée aux formateurs métiers, afin d'avoir des formateurs métiers formés qui déploient des formations de qualité,

- Organiser des actions de reconnaissance, pour avoir des formateurs métiers motivés et reconnus.

L'entreprise s'engage à ce que les premières cartographies soient mises en place, par les écoles métiers et par les établissements concernés, dès 2018.

ARTICLE 4 : LA FORMALISATION DE L'ACTIVITE DE FORMATEUR METIER DANS L'ENTRETIEN INDIVIDUEL ANNUEL

Afin de pouvoir être mieux reconnue, l'activité de formateur métier est intégrée parmi les objectifs fixés lors de l'entretien individuel annuel, pour les formateurs relais l'exerçant au minimum une semaine par an sur leur temps de travail et pour les formateurs au poste.

Cette inscription dans l'entretien a notamment pour objet :

- de mesurer et reconnaître la charge de travail que peut occasionner cette activité pour le salarié et les actions réalisées,

MN AG JFP

- de prendre en compte les compétences professionnelles développées, dans le cadre de l'exercice de celle-ci,
- d'avoir un management engagé, qui soutient la transmission des savoirs en interne.

Le guide de l'entretien individuel intègre ces éléments.

➢ L'entretien d'objectifs :

L'activité d'animation de sessions de formation du salarié doit faire l'objet d'un ou plusieurs objectifs fixés dans l'entretien individuel.

Pendant l'entretien, le responsable hiérarchique et le salarié définissent et s'accordent sur des indicateurs et la pondération qui y sera associée, sur la base des données communiquées par les écoles métiers et les conseillers formations.

Les indicateurs peuvent être, à titre d'exemples :

- le nombre de sessions à animer sur l'année,
- le nombre de déploiements de nouvelles formations,
- la mise en main de formations à d'autres formateurs métiers.

A cette occasion, la charge de travail associée à cette activité doit faire l'objet d'un échange entre le responsable hiérarchique et le salarié.
Le responsable hiérarchique s'engage à rendre disponible le salarié formateur, afin qu'il puisse assurer les objectifs prévus et gérer la charge associée.

➢ L'entretien de bilan :

L'entretien de bilan est réalisé à partir :

- des critères utilisés et définis lors de l'entretien d'objectifs,
- d'un bilan des sessions de formations réalisées mis à disposition du manager et du salarié, par les écoles métiers et les conseillers formations.

Sont également intégrées dans l'entretien de bilan, les compétences professionnelles développées par le salarié dans le cadre de son activité de formateur métier.

En parallèle de cette formalisation dans l'entretien individuel, une prise en compte de l'activité de formateur métier est également préconisée dans le cadre des « people reviews » et des comités de carrière.

FD MM AO PJF

ARTICLE 5 : L'OFFRE DE FORMATION DES FORMATEURS METIERS

Le numérique est de plus en plus présent au sein des différents métiers de l'entreprise et constitue également, dans le domaine de la formation, un axe prioritaire en termes de conception et de déploiement des formations.

Parce que le numérique permet à l'individu d'être au cœur du dispositif de formation, par des outils pédagogiques « souples » qui suscitent son engagement et son implication dans le processus de formation, l'entreprise tend à privilégier un apprentissage mixte en présentiel et en ligne.

Dans ce cadre, il est donc nécessaire d'intégrer dès 2018 dans les formations dont bénéficient les formateurs métiers, principalement les formateurs relais, les enjeux de la pédagogie digitale, afin d'accompagner leur montée en compétences et d'être en cohérence avec les objectifs de l'entreprise.

Par ailleurs, pour l'ensemble des formateurs métiers, une formation à la pédagogie est systématiquement proposée, dans le but d'augmenter leurs compétences dans ce domaine et ainsi de garantir l'efficacité des formations qu'ils déploient.

La professionnalisation des formateurs métiers en matière de pédagogie et la qualité des formations qu'ils construisent et dispensent doivent faire l'objet d'un suivi et être pilotées par les établissements (formateurs au poste) et par les écoles métiers (formateurs relais).

ARTICLE 6 : LA RECONNAISSANCE DE L'INVESTISSEMENT DES FORMATEURS METIERS

6.1 Plan de reconnaissance annuel

Dans le but de reconnaître l'implication des formateurs métiers, qui contribuent de manière active à la transmission de savoirs et de compétences auprès des autres salariés de l'entreprise, chaque établissement (formateurs au poste) et chaque école métier (formateurs relais) doit mettre en place, chaque année, un plan de reconnaissance et de valorisation détaillé de leurs formateurs métiers.

Le service formation de la DRH France veillera à l'homogénéité de ces plans.

Par ailleurs, les compétences acquises par les salariés, au travers de leur activité de formateurs métiers, sont également valorisées par la mise en place de certifications.

69 MV AG PJF

6.2 Certification des formateurs métiers

- Les formateurs au poste

Afin de reconnaître les formateurs au poste tels que définis à l'article 1 du présent chapitre, une certification interne est réalisée, dans le cadre du système de production industriel.

Cette certification intervient après une évaluation qui consiste en la réalisation des trois étapes de la formation au poste (cf article 2 de la présente partie). Le salarié est évalué par des représentants du système de production industriel, situés hors ligne hiérarchique.

Lorsque l'évaluation est concluante, le salarié se voit remettre une certification interne de formateur au poste. Il obtient le cas échéant un élément d'identification visuelle et de reconnaissance, afin qu'il soit identifié comme formateur au poste par les autres salariés.

- Les formateurs relais

L'entreprise propose aux formateurs relais, qui le souhaitent, la possibilité d'obtenir le certificat de compétences professionnelles interbranche (CCPI) « Animation de formation ».
Le salarié volontaire doit, pour pouvoir être certifié, suivre la formation correspondante et mettre en œuvre des actions de formations en interne.

Cette certification est basée sur le référentiel d'activité du formateur relais (cf article 1 de la présente partie) : préparation de l'animation, mise en œuvre d'une ou plusieurs séquences de formation et évaluation.

Cette certification, étant reconnue au niveau national, elle doit être délivrée par un organisme de formation habilité par la branche de la métallurgie, sur les capacités à former et à certifier.

Pour précision, les chefs d'unité de fabrication, de par leur parcours et leur fonction, sont des formateurs relais et peuvent donc accéder à cette formation, afin d'être certifiés formateurs métiers.

FD MR AB PJF

PARTIE 4: DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1: PORTEE DE L'ACCORD

Le présent accord se substitue aux dispositions des accords listés ci-après :

- Filières 100
  - Accord du 29 juin 2001 relatif à la professionnalisation par la compétence des opérateurs de production de Renault
  - Avenant du 27 juin 2003 à l'Accord du 29 juin 2001

- Filière 611
  - Accord du 28 mai 1993 relatif à la filière de maîtrise en unité élémentaire de travail d'exploitation
  - Accord du 5 avril 2002 relatif au parcours professionnel des chefs d'unité et des chefs d'atelier en exploitation industrielle portant avenant à l'accord du 28 mai 1993, relatif à la filière de maîtrise en unité élémentaire de fabrication

- Promotion au statut cadre
  - Accord du 6 décembre 2011 relatif à la promotion au statut cadre

Il reprend les dispositions inchangées de ces textes, auxquelles ont été ajoutées de nouvelles dispositions.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2253-6 du code du travail, les mesures de l'accord se substituent de plein droit à celles ayant le même objet résultant d'usages, d'engagements unilatéraux, d'accords atypiques, d'accords collectifs d'établissements compris dans le champ d'application du présent accord.

ARTICLE 2: DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa date de signature. Des dispositions transitoires sont intégrées, lorsque cela est nécessaire, dans le texte du présent accord.

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf pour les dispositions transitoires prévues au moment de l'entrée en vigueur du présent accord.

FD MN AB PJF

ARTICLE 3: LES COMMISSIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

3.1 LA COMMISSION CENTRALE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Une commission centrale d'application de l'accord, composée de la direction et de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, est constituée au niveau de l'entreprise.

La commission centrale définit les modalités d'application du présent accord et, notamment, la répartition des attributions entre la Commission centrale et les commissions d'application locales.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, les commissions ont pour objectif de permettre :

- Le partage des informations relatives à la mise en œuvre de l'accord, sur base d'un document réalisé par la direction;
- L'engagement de discussions et d'échanges de vue dans ce cadre;
- La formulation de recommandations pour l'application de l'accord.

Cette commission se réunit une fois par an sur convocation de la direction. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

En 2018, première année pleine de mise en œuvre du présent accord, la commission centrale se réunira deux fois.

3.2 LES COMMISSIONS LOCALES D'APPLICATION DE L'ACCORD

Afin d'assurer une présence au plus près du terrain, les commissions locales d'application de l'accord sont créées, à raison d'une commission par établissement.

Elles sont composées de la direction et de trois représentants locaux par organisation syndicale signataire du présent accord étant précisé qu'en cas d'impossibilité, dûment établie, pour lesdites organisations d'être représentées par un salarié de l'établissement concerné, les délégués syndicaux centraux ou leurs adjoints participeront aux réunions des Commissions locales d'application de l'accord.

Lesdites commissions sont présidées par le directeur de l'établissement ou un de ses représentants, ayant les compétences pour traiter des sujets qui seront discutés.

Dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord, les commissions ont pour objectif de permettre :

- Le partage des informations relatives à la mise en œuvre de l'accord, sur base d'un document réalisé par la direction;
- L'engagement de discussions et d'échanges de vue dans ce cadre;

FD MM AD PJF

- La formulation de recommandations pour l'application de l'accord.

Ces commissions se réunissent deux fois par an sur convocation de la direction. En tant que de besoin, et dans la poursuite d'un dialogue social vivant, des réunions complémentaires pourront être organisées.

ARTICLE 4 : MODALITES DE PUBLICITE AUPRES DES SALARIES

Le présent accord est porté à la connaissance des salariés par diffusion d'une communication écrite ou électronique.

ARTICLE 5 : ADHESION DE L'ACCORD

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application défini dans le présent accord, et qui n'est pas signataire du présent accord, peut y adhérer dans les conditions légales applicables. Cette adhésion doit être sans réserve et concerner la totalité du présent accord.

ARTICLE 6 : REVISION

Pendant sa durée d'application, le présent accord peut être révisé dans les conditions posées par les articles L. 2261-7-1 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires, conventionnelles, interprofessionnelles ou de branche, impactant significativement les termes du présent accord.

ARTICLE 7 : DENONCIATION

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

MM AB PJF

ARTICLE 8 : DEPOT LEGAL

Le présent accord est notifié à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail. A compter de cette notification, le droit d'opposition pourra être exercé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-8 et L. 2232-12 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans la base de données nationale et sera donc rendu public.

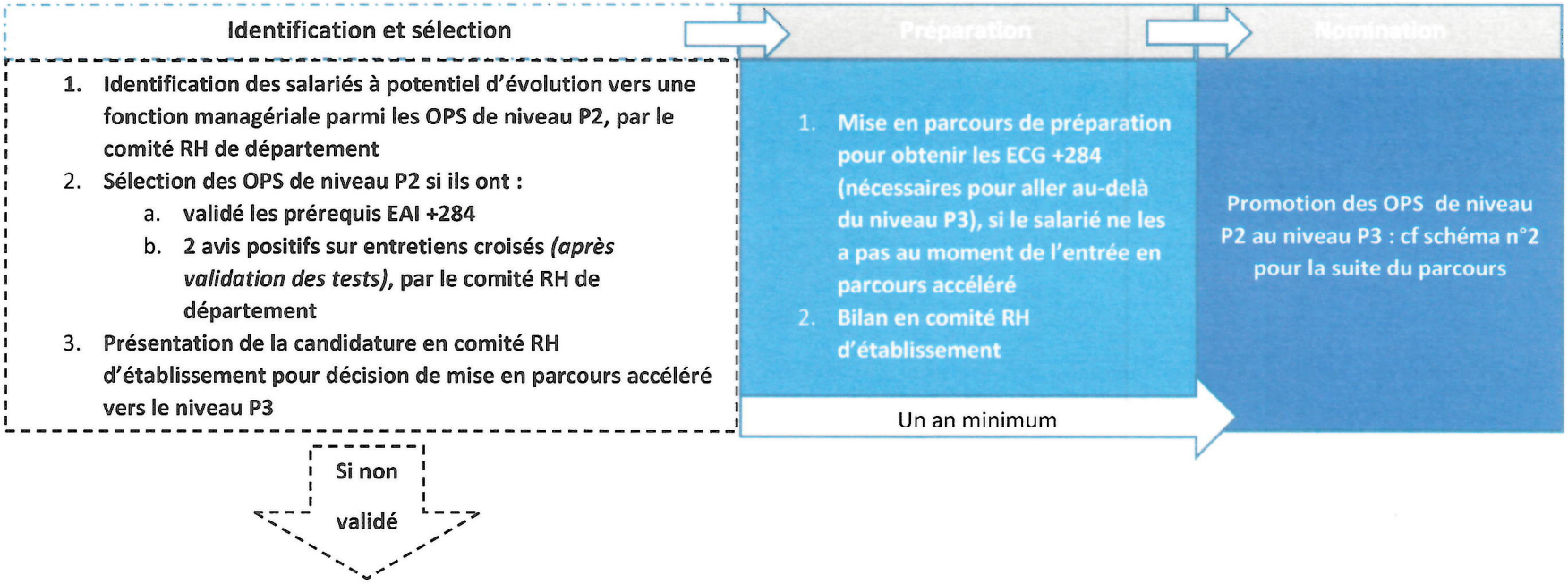
Il sera, par ailleurs, déposé en deux exemplaires dont un en version électronique dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du même code, à l'unité territoriale de la DIRECCTE d'Ile de France pour les Hauts de Seine et au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Boulogne- Billancourt.

PJF

ANNEXES :

PARCOURS ACCELERE DES FILIERES 100 VERS LA FILIERE 611 POUR LES POTENTIELS CHEFS D'UNITE – 1/2

- **Pour l'entrée en parcours accéléré à compter du niveau P2 (pour les opérateurs exerçant un rôle d'opérateur sénior OPS) : (cf article 4 chapitre 1 de la partie 1 du présent accord)**

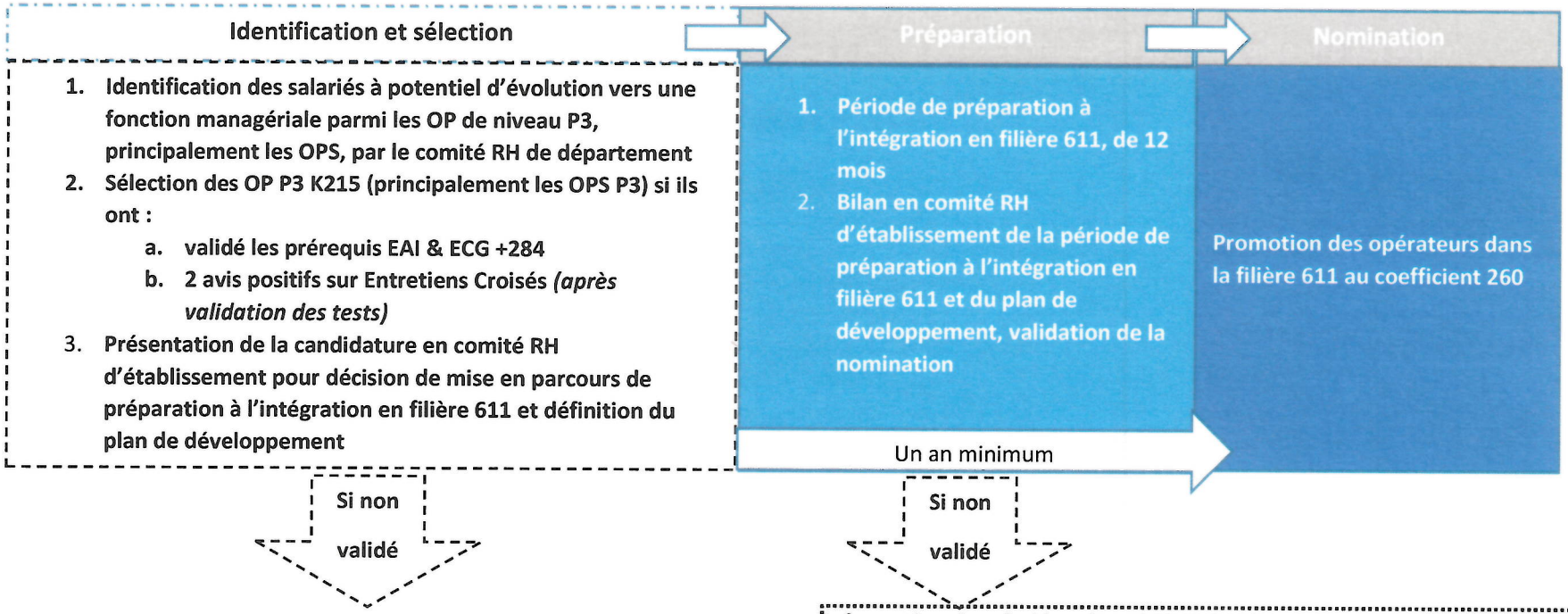


Information du salarié et de sa hiérarchie (chef d'UET et chef d'atelier) par le chef de département :

- reprise du parcours de développement managérial
- ou possibilité de continuer un parcours opérateur dans sa filière, avec ou non continuité du rôle d'OPS
- ou possibilité de s'orienter vers un parcours technique (niveau 4 filière 152)

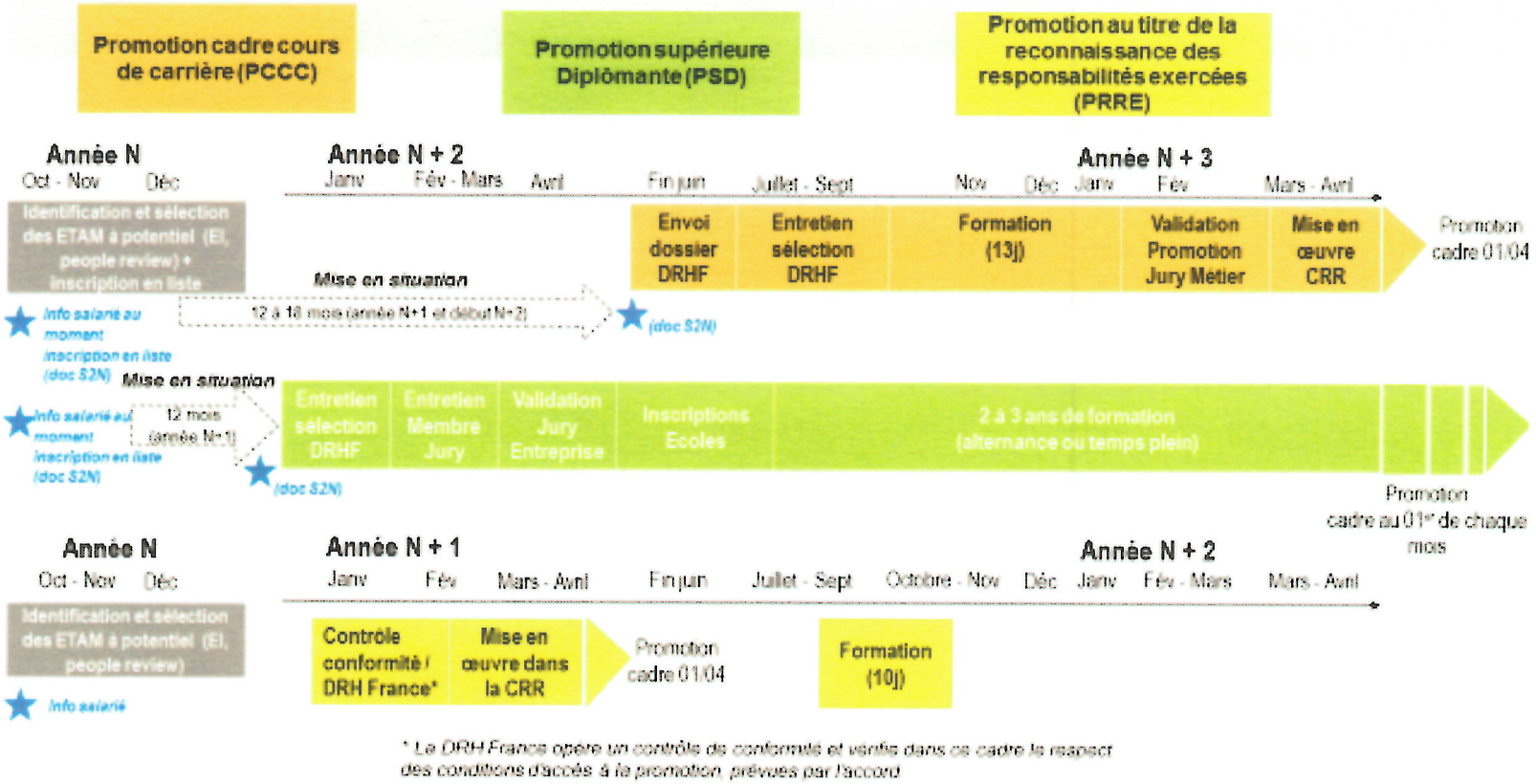
PARCOURS ACCELERE DES FILIERES 100 VERS LA FILIERE 611 POUR LES POTENTIELS CHEFS D'UNITE – 2/2

- **Pour l'entrée en parcours accéléré à compter du niveau P3 (opérateurs, principalement ceux exerçant le rôle d'opérateur sénior) : (cf article 3.2 du chapitre 2 de la partie 1 du présent accord)**



Information du salarié et de sa hiérarchie (chef d'unité et chef d'atelier) par le chef de département :
- reprise du parcours de développement managérial
- ou possibilité de réintégrer un parcours technique

Information du salarié et de sa hiérarchie (chef d'unité et chef d'atelier) par le chef de département :
- si parcours managérial confirmé, mise en place du plan d'accompagnement et d'une nouvelle période de préparation pratique (de 12 mois maximum).
- si parcours managérial non confirmé, mise en place d'une nouvelle orientation



* *La DRH France opère un contrôle de conformité et veille dans ce cadre le respect des conditions d'accès à la promotion prévues par l'accord*

Fait à Boulogne-Billancourt,

Le 12 décembre 2017

ACCORD RECONNAISSANCE

DU 12 DECEMBRE 2017

ENTRE :

RENAULT s.a.s.

Représentée par Mme Marie-Françoise DAMESIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales ci-dessous :

C.F.D.T.

représentée par M. Franck DAOUT

C.G.T.

représentée par M. Fabien GACHE

C.F.E./C.G.C.

représentée par M. Bruno AZIERE

F.O.

représentée par Mme Mariette RIH