

ACCORD RELATIF A LA CLASSIFICATION, LA CARRIERE, LA REMUNERATION

ENTRE :

GIAT INDUSTRIES, Société Anonyme au capital de 60 000 000 euros dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Versailles, sous le numéro B 352 751 143,

NEXTER SYSTEMS, Société Anonyme au capital de 100 000 005 euros, dont le siège social est situé à Roanne et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 379 706 344,

NEXTER MUNITIONS, Société Anonyme au capital de 50 000 010 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 339 946 469,

NEXTER MECHANICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 551 110,

NEXTER ELECTRONICS, Société Anonyme au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 568 700,

NBC-SYS, Société par Actions Simplifiée au capital de 3 000 000 euros, dont le siège social est situé à Versailles et immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro 439 570 417,

Pris en leurs établissements et représentées par **Monsieur Jean-Christophe Benetti** en qualité de Directeur des Ressources Humaines du Groupe, ayant pouvoir aux fins de la présente,

Ci-après dénommée « *les sociétés* »

d'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives

- Le syndicat **CFDT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Daniel Coutaudier,
- Le syndicat **CFE-CGC** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Christian Molinery,
- Le syndicat **CFTC** représenté par son délégué syndical central d'UES, Mme Christine Fèvre Debizet,
- Le syndicat **CGT** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Jean-Pierre Brat,
- Le syndicat **FO** représenté par son délégué syndical central d'UES, M. Hervé Duverger,

d'autre part,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :



PREAMBULE

La performance et la compétence des collaborateurs constituent un enjeu primordial pour l'avenir et le développement des sociétés du Groupe NEXTER.

Soucieuses de créer un climat favorable pour assurer le développement des salariés, les sociétés mentionnées s'attacheront à créer un cadre favorable à leur évolution tout au long de leur vie professionnelle.

En cohérence avec les politiques de l'entreprise et en cohérence avec la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les dispositifs qui suivent constituent un moyen essentiel de consolider la performance de l'entreprise et de permettre la progression et l'épanouissement des collaborateurs.

Les objectifs des mesures qui suivent ont pour vocation :

- de reconnaître la qualification des salariés dès leur embauche et tout au long de leur carrière au sein de l'UES,
- d'aider les collaborateurs à être pleinement acteurs de leur carrière, en veillant à la cohérence entre leurs aspirations et les besoins de l'entreprise,
- de contribuer au maintien de la motivation des collaborateurs par un dispositif de rémunération adapté.

Les mesures particulières aux OSD et FD restent applicables.

Réaffirmant ces objectifs, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent. Ces dernières sont complémentaires aux dispositions des conventions collectives qui s'appliquent au personnel mensuel et aux ingénieurs et cadres des sociétés mentionnées sans pouvoir leur être moins favorable.



CHAPITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique au sein du ou des établissements de chaque société mentionnée, lesquelles constituent l'actuelle UES. Cet ensemble est désigné l'entreprise dans les articles qui suivent.

CHAPITRE 2 - LA CLASSIFICATION

ARTICLE 2 – TERMINOLOGIE

Poste de travail ou emploi : Basé sur le métier et les modalités d'exercice de celui-ci, le poste de travail est l'élément d'organisation du travail le plus fin que l'on puisse décrire.

Conventions collectives : Ce terme fait référence, dans le présent accord, à la convention collective de la métallurgie Région Parisienne pour les mensuels et à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres.

Classification : Système de classification en niveau échelon pour le personnel mensuel ou position repère pour les ingénieurs et cadres, ainsi que les coefficients associés, défini par les conventions collectives dont l'entreprise relève.

Classement : Niveau échelon ou position repère attribué à un salarié et fixé dans la convention collective dont l'entreprise relève.

Qualification : Gradation dans le métier et la profession exercée par un salarié, résultant de son expérience et de sa formation initiale et continue, souvent exprimée par son classement.

ARTICLE 3 - LA CLASSIFICATION

Le système de classification retenu par les sociétés mentionnées est celui défini dans les conventions collectives de la métallurgie. Le système de classification pour les mensuels comprend cinq niveaux et trois échelons, sauf pour les ouvriers et les agents de maîtrise où les niveaux II et III pour les ouvriers ne comportent que deux échelons 1 et 3 et les niveaux III et IV pour les agents de maîtrise ne comportent que deux échelons 1 et 3.

Afin de tenir compte des situations existantes, les salariés actuellement classés à l'échelon 2 de ces niveaux seront progressivement reclassés à l'échelon 3, dans un délai maximum de deux ans. L'impact financier de cette mesure sera intégré dans la négociation annuelle sur les salaires durant la période 2009-2010.

Le coefficient 395 peut être attribué dans certains cas selon les règles fixées dans la convention collective des mensuels.

ARTICLE 4 - LE CLASSEMENT DES SALARIES

Chaque salarié est classé dans un niveau et échelon pour les salariés mensuels ou une position repère pour les ingénieurs et cadres, quelle que soit la nature juridique de son contrat de travail et de son statut.

Pour les titulaires de diplômes professionnels, le classement d'accueil est défini par les conventions collectives dont l'entreprise relève.



Pour les salariés ayant effectué le début de leur carrière dans d'autres entreprises avant leur recrutement au sein de l'une des sociétés mentionnées, le classement d'accueil dans l'emploi pour lequel ils ont rejoint la société prend en compte leur formation initiale et leur expérience professionnelle.

Un salarié qui obtient après son entrée dans la société un titre ou diplôme, par la formation ou par la reconnaissance de son expérience (VAE), bénéficie du seuil d'accueil correspondant, à condition qu'il occupe au sein de la société un emploi conforme à sa nouvelle qualification. Comme précisé dans l'accord GPEC, les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance des titres, diplômes professionnels et certificats de qualification professionnelle obtenus par les salariés au cours de leur carrière et veilleront à favoriser l'évolution professionnelle de ces salariés en fonction des emplois disponibles au sein des sociétés mentionnées.

Pour les salariés en activité dans l'entreprise qui ont déjà un classement, soit en niveau échelon pour les mensuels soit en position repère pour les ingénieurs et cadres, ce classement résulte de leur parcours professionnel et de leur expérience. L'évolution de ce classement répond aux règles de la promotion et de la carrière telles qu'elles sont définies dans les articles suivants.

CHAPITRE 3 - LA CARRIERE

ARTICLE 5 - LES PRINCIPES DE GESTION DE CARRIERE

A travers la gestion de carrière de ses collaborateurs, les sociétés mentionnées ont pour ambition de concilier les aspirations de chacun avec les besoins de l'entreprise et l'évolution de ses métiers. Elles entendent favoriser la mise en œuvre des compétences, de la polyvalence et de l'expérience acquise par leurs collaborateurs et privilégier la mobilité interne au recrutement externe en ouvrant en priorité les postes vacants aux collaborateurs du groupe.

L'évolution de carrière des collaborateurs peut prendre différentes formes :

- le développement dans le poste à travers la polyvalence ou l'élargissement des responsabilités,
- la mobilité interne,
- le développement de l'expertise,
- l'évolution vers des postes de management hiérarchique ou transversal,
- la promotion (changement de classification).

L'évolution de carrière s'appréciera au regard :

- des besoins de l'entreprise,
- des souhaits d'évolution des collaborateurs,
- des compétences,
- de la performance obtenue,
- de l'ancienneté.

Les collaborateurs, les managers et la fonction ressources humaines sont les acteurs clés de la gestion de carrière :

- les salariés doivent être pleinement acteurs de leur développement professionnel de manière à saisir les opportunités que les sociétés mentionnées peuvent offrir en fonction de l'évolution de la situation de l'emploi. Ces opportunités seront affichées dans la bourse des emplois.
- les managers hiérarchiques jouent un rôle essentiel dans le développement de leurs collaborateurs : appréciation sur la tenue du poste, développement des compétences, développement de la polyvalence, accompagnement des souhaits d'évolution et de mobilité.



- la fonction ressources humaines propose et met en œuvre des politiques, processus, outils, supports et calendriers, nécessaires à la gestion des carrières. Elle veille à la prise en compte du contenu et des conclusions des entretiens annuels et de carrière et au bon déroulement des plans d'action.

La gestion de carrière se déroule dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles quel que soit le sexe, l'âge, le handicap, l'appartenance religieuse ou syndicale, l'orientation sexuelle, l'origine ethnique réelle ou supposée.

ARTICLE 6 - LA PROMOTION AUX NIVEAUX ECHELONS ET POSITIONS REPERES PLUS ELEVES

Il est entendu qu'il n'est pas souhaitable que les salariés fassent leur carrière dans le même emploi sans que leur classement ne progresse. Aussi, en fonction de la politique fixée chaque année, le management et la fonction ressources humaines de la société décident des promotions aux niveaux échelons pour les salariés mensuels et positions repères pour les ingénieurs et cadres. Toute promotion, hors les évolutions automatiques d'échelons en fonction de l'ancienneté prévues par les conventions collectives, sera accompagnée par une augmentation individuelle. Le niveau de ces augmentations sera discuté lors de chaque NAO.

Pour les ingénieurs et cadres, le déroulement de la carrière est personnalisé et dépend des possibilités d'accès à des postes de niveau adapté aux compétences des intéressés. Les décisions de promotion sont prises une fois par an en revue cadre. Au cours de ces revues, sont notamment abordés les mobilités, les organigrammes de remplacement, les potentiels.

Dans un déroulement normal d'une carrière complète au sein de l'entreprise, le salarié mensuel doit pouvoir occuper au minimum trois échelons ou évoluer d'un niveau. Dans le cas contraire, et afin de ne pas laisser durablement inchangé le classement d'un salarié mensuel après douze ans au même échelon, sa situation sera examinée lors d'un entretien organisé à l'initiative de la fonction ressources humaines de l'établissement. Lors de cet entretien plusieurs éléments seront pris en compte :

- ancienneté dans le niveau échelon,
- bilan sur l'évolution de la qualification dans le poste ou sur plusieurs postes,
- formations suivies,
- souhait du salarié pour évoluer vers un poste de qualification supérieure.

Si cette situation devait durer, un nouvel entretien sera organisé à l'initiative de la fonction ressources humaines ou à la demande du salarié, dans le délai convenu lors de ce premier entretien.

ARTICLE 7 - PROMOTION DES MENSUELS A LA CATEGORIE DES INGENIEURS ET CADRES

La promotion à la catégorie socioprofessionnelle des ingénieurs et cadres, dite passage cadre, se fait principalement par :

- voie diplômante : le salarié a suivi une formation conduisant à l'obtention d'un diplôme de niveau national (niveau I) correspondant aux besoins de l'entreprise en termes d'emploi,
- voie interne : le salarié a acquis une expérience professionnelle et atteint un niveau de responsabilité validés par l'entreprise, lui permettant d'occuper avec succès un poste de niveau cadre.

L'entreprise s'attachera à encourager la promotion interne des mensuels à la catégorie des ingénieurs et cadres, favorisant ainsi le déroulement de carrière des salariés.

Les passages cadres sont décidés une fois par an, au sein des sociétés mentionnées.

M

chfd

*CR DC
HD JPB*



ARTICLE 8 - LES ENTRETIENS

Il existe deux types d'entretien, l'entretien d'activité et de développement et l'entretien de carrière dont le contenu et les modalités de réalisation ont été précisés dans l'accord de GPEC.

ARTICLE 9 - FORMATION ET PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

Pour accompagner une évolution de carrière une action de formation peut être nécessaire. La nature et les modalités de réalisation des actions de formation nécessaires aux évolutions professionnelles des salariés ont été précisées dans l'accord de GPEC.

CHAPITRE 4 - LA REMUNERATION

ARTICLE 10 - REMUNERATION DU PERSONNEL MENSUEL ET DES INGENIEURS ET CADRES

Pour un nouvel embauché, la rémunération individuelle de base est déterminée en fonction du poste, de l'expérience professionnelle ainsi que de sa formation initiale et continue.

L'évolution de la rémunération de base d'un salarié en poste est le résultat de son parcours professionnel au sein de l'entreprise et de l'expérience acquise. Cette rémunération évolue chaque année selon les résultats de la NAO sur les salaires ou lorsqu'une promotion lui est attribuée.

En cas de changement de poste pour un poste de niveau inférieur, sauf s'il est consécutif à une mesure disciplinaire, le salarié conserve son salaire de base et son classement.

Les appointements minimaux annuels pour le personnel mensuel et pour les ingénieurs et cadres ne sauraient être inférieurs au barème des salaires minima Groupe, qui s'applique aux sociétés mentionnées. Compte tenu de la spécificité des métiers, expertises, qualifications et compétences de l'entreprise, ce barème est supérieur de 2% à celui des conventions collectives. Il est actualisé à chaque évolution du barème des conventions collectives afin de maintenir cet écart.

Pour le personnel mensuel, la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base, à compter de la première année et est calculée en fonction du barème des taux garantis annuels de la métallurgie de la région parisienne, au taux de 1% par année d'ancienneté révolue jusqu'à la 15e année. Son montant figure à part sur le bulletin de paie.

La rémunération annuelle brute de base est mensualisée sur douze mois.

L'obligation annuelle de négocier les salaires concerne les salariés ressortissant des conventions collectives et accords nationaux de la métallurgie, les fonctionnaires et militaires en position de détachement, hors cadre ou en disponibilité, à l'exclusion des ouvriers sous décret n° 90-582 du 9 juillet 1990.

Au cours de cette négociation annuelle les thèmes à aborder sont définis par les textes réglementaires. Elle concernera pour certains aspects, tous les salariés sans distinction de statut.

En tout état de cause, la politique salariale doit être soumise à la Commission Interministérielle d'Audit Salarial du Secteur Public (CIASSP).

La situation salariale d'un salarié ne peut pas demeurer inchangée plus de 3 ans sans que des explications circonstanciées ne lui soient données. Le salarié dans cette situation sera reçu en entretien à l'initiative de la fonction ressources humaines afin d'établir un plan d'action adapté.



ARTICLE 11 - INDEMNITES ET PRIMES POUR LE TRAVAIL POSTE

Dans le cas du travail posté, des indemnités de panier et de transport, des primes d'équipes, qui sont basées sur le minimum garanti journalier – MG –, sont versées avec la rémunération. Les barèmes des indemnités de panier et des primes d'équipes sont définis en nombre de MG et figurent en annexe au présent accord.

Les indemnités de transport sont calculées selon le barème fixé dans la même annexe.

En cas de modification de postes de travail (passage de 3x8 en 2x8 ou passage à l'horaire normal) la suppression des primes d'équipes est dégressive en fonction de l'ancienneté continue dans le poste, selon le tableau en annexe.

Les indemnités de panier et de transport ne sont plus versées dès que le travail en équipe est supprimé.

Les primes d'équipes sont versées pendant les congés.

Les indemnités de panier et de transport ne sont pas versées pendant les congés ou RTT.

ARTICLE 12 - LES MEDAILLES DU TRAVAIL

Les médailles du travail correspondent au principe des médailles légales. Elles récompensent le nombre d'années d'activité professionnelle du salarié au sein d'une société ainsi qu'auprès de ses précédents employeurs. La durée du service national est prise en compte pour ce calcul.

La médaille du travail comporte quatre niveaux :

- médaille d'argent : 20 ans de services,
- médaille de vermeil : 30 ans de services,
- médaille d'or : 35 ans de services,
- grande médaille d'or : 40 ans de services.

Ces différentes médailles seront accordées après respectivement 18, 25, 30 et 35 ans de services, lorsque la pénibilité de l'activité exercée par le salarié justifie au regard des textes en vigueur, que l'âge minimum d'ouverture du droit à retraite soit inférieur à celui en vigueur au régime général.

Le montant des primes associées aux médailles est de :

- médaille d'argent : 85 MG (281€ au 2/7/2008)
- médaille de vermeil : 120MG (397€ au 2/7/2008)
- médaille d'or : 145 MG (480€ au 2/7/2008)
- grande médaille d'or : 170MG (563€ au 2/7/2008)

Le montant de ces primes est réactualisé en fonction de la valeur du MG.

Lorsqu'une salariée (ou un salarié) aura interrompu son activité professionnelle à la suite d'un congé de maternité, d'adoption ou parental d'éducation, la période d'interruption sera prise en compte pour l'attribution de la médaille du travail et s'ajoutera aux services réellement effectués.

CHAPITRE 5 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES POUR LES OSD ET FD

Les textes qui régissent les dispositions spécifiques des salariés à statut particulier mentionnés, OSD et FD, s'appliquent intégralement pour tout ce qui porte sur les sujets traités dans cet accord; carrière, avancement, rémunération. Ces textes de référence sont cités en annexe.



Une grille de correspondance entre le système de classement des FD et celui des conventions collectives permet d'assurer la cohérence de leur classement métallurgie. Cette grille est annexée au présent accord.

ARTICLE 13 - AVANCEMENT, CARRIERE ET REMUNERATION DES FD

Les fonctionnaires en position de détachement au sein des sociétés mentionnées ont un classement de la Défense. Leur situation fait l'objet d'une vérification annuelle du salaire net de détachement qui en résulte. La vérification a pour objet de s'assurer que le maintien du salaire net comparé à celui que le fonctionnaire détaché percevrait dans son administration d'origine est garanti.

Le renouvellement de leur détachement ou de la position hors cadres des fonctionnaires et militaires peut être demandé par les salariés selon la réglementation en vigueur, ceux-ci ayant vocation à continuer de faire carrière dans la société. Le renouvellement de leur détachement étant un principe acquis et reconnu.

Les salariés mensuels ayant un statut de fonctionnaires en position de détachement, bénéficient d'une garantie salariale minimale leur assurant dans une même catégorie socioprofessionnelle à niveau et échelon de qualification identique, la même rémunération nette totale que les salariés régis par la convention collective, dans la limite des règles de détachement et à équivalence d'ancienneté.

Les salariés ingénieurs et cadres, fonctionnaires ou militaires en position de détachement, bénéficient d'une garantie salariale minimale leur assurant pour une position repère, la même rémunération nette totale que les salariés régis par la convention collective, en application des règles de détachement.

ARTICLE 14 - AVANCEMENT, CARRIERE ET REMUNERATION DES OSD

L'avancement des OSD, CE et TSO est régi par instruction ministérielle.

Les ouvriers ayant reçu un contrat garantissant leurs droits et avantages liés au statut d'ouvrier sous décret bénéficient, en matière d'avancement, carrière et de rémunération, des mêmes dispositions que celles appliquées au ministère de la Défense selon les modalités fixées dans les textes cités en annexe.

La rémunération des ouvriers, chefs d'équipe et techniciens à statut ouvrier sous le régime du décret n° 90-582 du 9 juillet 1990 est réglée par le bordereau de salaire appliqué au ministère de la Défense.

Le personnel placé sous le régime du décret n°90-582 du 9 juillet 1990 continue de bénéficier des dispositions contenues dans les décrets n°2004 -1056 et 1057 du 5 octobre 2004, permettant le départ en retraite anticipée à condition d'avoir effectivement occupé un poste à caractère insalubre et sous réserve des modifications de ladite réglementation.

CHAPITRE 6 - INVENTIONS DES SALARIES

ARTICLE 15 - INVENTIONS DE MISSION

Les inventions faites par un salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives (mission inventive permanente), soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées (mission inventive occasionnelle) sont des inventions de mission. Elles appartiennent à l'employeur qui est libre de les protéger ou non par dépôt de brevet.



ARTICLE 16 - INVENTIONS HORS MISSION ATTRIBUABLES

Lorsqu'une invention n'est pas de mission mais qu'elle est faite par un salarié, soit dans le cours de l'exécution de ses fonctions, soit dans le domaine des activités de l'entreprise, soit par la connaissance ou l'utilisation des techniques ou de moyens spécifiques à l'entreprise, ou de données procurées par elle, l'employeur a le droit de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention de ce salarié.

ARTICLE 17 - REMUNERATION DES INVENTIONS DE MISSION

Une rémunération supplémentaire est accordée au salarié auteur d'une invention de mission brevetée selon la procédure en vigueur dans les sociétés signataires. Le versement de cette rémunération est fractionné en trois termes :

- une prime de rédaction forfaitaire versée au moment du dépôt de la demande de brevet par la société concernée,
- une prime d'intérêt stratégique, également forfaitaire, qui est versée par la société concernée après publication du brevet français par l'Institut National de la Propriété Industrielle et à la condition que la demande ait été étendue à l'étranger,
- une prime d'intéressement d'invention qui est appréciée par la commission de propriété industrielle du groupe en fonction de la technicité et de l'exploitation de l'invention. Elle est octroyée après un délai minimum de cinq ans après la date de dépôt du brevet. Cette prime est forfaitaire et définitive.

Le montant de chaque terme des rémunérations est réparti à égalité entre les différents inventeurs cités sur un même brevet, sauf si les inventeurs ont décidé au moment du dépôt du brevet d'une autre répartition des primes entre eux.

La commission de propriété industrielle est présidée par un représentant de la Direction des Ressources Humaines. Elle comprend au moins :

- le responsable en charge de la recherche et du développement ou des Etudes Amonts de Nexter Systems,
- le responsable brevets de Nexter Systems,
- un représentant de chaque filiale ou département présentant des dossiers à l'appréciation de la commission.

CHAPITRE 7 - POSTES A NUISANCES

ARTICLE 18 - COMPENSATIONS DES NUISANCES AU POSTE

Tous les salariés affectés à des travaux à caractère insalubre, dangereux, pénible ou salissant, perçoivent des compensations financières liées aux postes correspondants selon les barèmes en vigueur, à ce jour ceux du Ministère de la Défense.

Les postes pouvant bénéficier de ces compensations sont validés par les services Prévention des Risques des établissements.

De plus, la direction s'engage à mettre en œuvre toutes mesures d'amélioration de la pénibilité de ce type de travaux, ainsi qu'à étudier les moyens permettant de supprimer à la source les effets nocifs des nuisances occasionnées par ces postes.

Ces études sont menées conjointement avec les représentants du personnel aux CHS-CT.



CHAPITRE 8 – SUIVI, DUREE, REVISION ET DEPOT

ARTICLE 19 - SUIVI DE L'ACCORD ET PREVENTION DES DIFFICULTES D'INTERPRETATION

Sans préjudice des prérogatives des instances représentatives du personnel, il est institué une commission de suivi du présent accord. Elle est composée à parité, de membres de la direction et d'un représentant par organisation syndicale signataire. Elle se réunira en tant que de besoin, sur demande motivée d'un de ses membres et après accord de la Direction, en particulier en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou réglementaires.

ARTICLE 20 - DUREE, REVISION ET DEPOT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et se substitue intégralement aux usages et accords antérieurs de même cause ou de même objet.

Il pourra faire l'objet d'une révision. A cet effet, le ou les signataire(s) ou adhérent(s) intéressé(s) devront adresser une demande de révision motivée à chacun des autres signataires ou adhérents par recommandé avec accusé de réception, en accompagnant éventuellement cette demande, d'un projet de texte.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires dont un en version électronique auprès de la DDTEFP des Yvelines et en un exemplaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Versailles.

chFD
AD
CM DC
JPB



Pour la direction des sociétés signataires,

Jean-Christophe BENETTI
Directeur des Ressources Humaines

Pour les organisations syndicales,

Pour la CFDT,

Daniel COUTAUDIER

Pour la CFE-CGC,

Christian MOLINERY

Pour la CFTC,

Christine FEVRE DEBIZET

Pour la CGT,

Jean-Pierre BRAT

Pour FO,

Hervé DUVERGER

Fait à Versailles, le 10/02/09



Liste des annexes

- 1 - Indemnités et primes pour le travail posté
- 2 - Grille d'équivalence classification UIMM / FD
- 3 - Liste des textes de référence pour les OSD et les FD
- 4 - Grilles des salaires minimaux annuels
- 5 - Tableau de dégressivité des primes d'équipes pour les salariés postés



ANNEXE 1

Indemnités et primes pour le travail posté

INDEMNITES DE PANIER

Les salariés travaillant en équipes successives perçoivent une indemnité de panier qui, sans être inférieure aux dispositions de la convention collective de la métallurgie de la région parisienne, est basée sur le minimum garanti journalier - MG -, à raison de :

Type de travail	Nombre de MG par séance	
	travail de jour	travail de nuit
Deux postes	1	-
Trois et cinq postes	1,5	2
Equipe de nuit permanente		2

PRIMES D'EQUIPES SUCCESSIVES

Les contraintes du travail posté sont financièrement compensées par une prime d'équipe fixée uniformément à :

Type de travail	Nombre de MG par séance	
	travail de jour	travail de nuit
Deux postes	2,1	-
Trois et cinq postes (dans ce dernier cas, du lundi au vendredi inclus)	2,1	3,7
Equipe de nuit permanente		3,7

INDEMNITES DE TRANSPORT (EN MG) :

Zone 1 de 0 à 9 km	0,3499
Zone 2 de 10 à 19 km	0,7128
Zone 3 de 20 à 39 km	1,022
Zone 4 supérieur à 40 km	1,3448

N.B. Le taux du MG et sa date d'application sont arrêtés par voie réglementaire.



ANNEXE 2

**Equivalence des classifications du personnel mensuel
(fonctionnaire en service détaché)**

CLASSIFICATION DEFENSE	CLASSIFICATION UIMM DES ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	
	Mini	Maxi
TSEF		
TSEF 3 sortie école après 18 mois	IV 1 IV 3	IV 1 V 2
TSEF 2	V 1	V 3
TSEF 1	V 3	V 4
Infirmière		
Infirmière Infirmière principale Infirmière en chef	IV 1	V 4
Assistante de service social		
Assistante Assistante principale	IV 1	V 4
S.A.		
S.A. classe normale S.A. classe supérieure S.A. en chef et classe exceptionnelle	III 1	V 4
Adjoint administratif		
Adjoint administratif Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe	II 1	IV 1
Agent administratif et téléphoniste		
Agent administratif 2 ^{ème} classe Agent administratif 1 ^{ère} classe Téléphoniste et chef de standard	II 1	III 1



ANNEXE 3

Textes de référence *(Pour mémoire et sous réserve de leurs éventuelles modifications)*

- Décret n° 90-582 du 9 juillet 1990 relatif aux droits et garanties prévus à l'article 6 b de la loi n° 89-924 du 23 décembre 1989 autorisant le transfert à une société nationale des établissements industriels dépendant du GIAT.
- Instruction n°311293 du 3 août 2007 relative aux conditions d'avancement des ouvriers de l'Etat du ministère de la défense.
- Instruction n° 312130 du 14 novembre 2007 relative aux dispositions particulières applicables aux techniciens à statut ouvrier.
- Accord cadre du 27 novembre 2007, sur la représentativité des organisations syndicales au sein des commissions d'avancement des OSD, professions communes, chefs d'équipe et TSO.



ANNEXE 4

Grilles des salaires minimaux annuels

Personnel mensuel relevant de la convention collective de la métallurgie

			ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS	AGENTS DE MAITRISE (sauf A.M. D'ATELIER)	OUVRIERS		AGENTS DE MAITRISE D'ATELIER		
NIVEAU I	140	échelon 1	15 936		O1	15 936			
	145	échelon 2	15 954		O2	15 976			
	155	échelon 3	15 976		O3	16 089			
NIVEAU II	170	échelon 1	15 997		P1	16 116			
	180	échelon 2	16 020		P2	16 202			
	190	échelon 3	16 047						
NIVEAU III	215	échelon 1	17 130	AM1	17 130	P3	17 956	AM1	18 290
	225	échelon 2	17 900			TA1	20 012	AM2	20 368
	240	échelon 3	19 055	AM2	19 055			AM3	21 412
NIVEAU IV	255	échelon 1	20 040	AM3	20 040	TA2	21 036	AM4	23 949
	270	échelon 2	21 224			TA3	22 258		
	285	échelon 3	22 409	AM4	22 409	TA4	23 511		
NIVEAU V	305	échelon 1	23 840	AM5	23 840			AM5	25 483
	335	échelon 2	26 176	AM6	26 176			AM6	27 978
	365	échelon 3	28 359	AM7	28 359			AM7	30 347
	395	échelon 3	30 718	AM7	30 718			AM7	32 854

Ingénieurs et Cadres relevant de la convention collective de la métallurgie

COEFFICIENT	Horaire hebdomadaire 35h	FORFAIT JOURS (base 218j.)	FORFAIT sans référence horaire
60	15 284		
68	17 322		
76	19 360		
80	20 379	26 492	39 547
86	21 908	28 479	39 547
92	23 436	30 466	39 547
100	25 473	33 115	39 547
108	27 511	35 764	39 547
114	29 039	37 751	39 547
120	30 568	39 738	39 738
125	31 841	41 395	41 395
130	33 115	43 050	43 050
135	34 389	44 706	44 706
180		52 730	52 730
240		70 307	70 307



ANNEXE 5

Tableau de la dégressivité des primes d'équipes pour les salariés postés

Ancienneté continue dans le poste de travail	90%	60%	30%	Durée totale d'indemnisation en mois
moins de 6 mois	0	0	0	0
de 6 mois à moins de 1an	1	1	0	2
de 1an à moins de 2 ans	1	1	1	3
de 2 ans à moins de 4 ans	2	2	2	6
au-delà de 4 ans	Prime différentielle correspondant à 90% de la prime d'équipe : sur laquelle viendrait s'imputer les différentes augmentations de salaire des intéressés			

Nota: cette prime différentielle s'applique uniquement sur la prime d'équipe à l'exclusion des indemnités de panier et de transport qui ne sont plus versées dès lors que le travail en équipe est supprimé.

Handwritten initials and signatures: *di PS*, *CA R*, *HD*, *JPB*