

ACCORD DU 04 09 2019 SUR LA CLASSIFICATION ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DES AGENTS DE LA MFPM

Entre :

La Manufacture Française des Pneumatiques MICHELIN (M.F.P.M.), société en commandite par actions, dont le siège social est situé Place des Carmes-Déchaux, 63000 Clermont-Ferrand,
Représentée par : Mme Sophie Balmory, dûment habilitée
Ci-après dénommée la MFPM ;

D'une part,

Et

D'autre part,

L'Organisation Syndicale CFDT, représentée par M. Laurent Bador, en sa qualité de Délégué syndical central ;

L'Organisation Syndicale SUD, représentée par M. Jérôme Lorton, en sa qualité de Délégué syndical central ;

SOMMAIRE

1. PREAMBULE.....	3
2. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION	3
3. METHODE D'EVALUATION DES POSTES.....	3
4. LA GRILLE DE CLASSIFICATION	4
4.1. PRINCIPES APPLIQUES POUR LA CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION	4
4.2. NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION.....	5
5. LES MODALITES D'EVOLUTION DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION	5
5.1. DEFINITIONS	5
5.1.1. DEFINITION DU REFERENT	5
5.1.2. DEFINITION DU POLYVALENT	6
5.2. DISPOSTIONS RELATIVES AU POSITIONNEMENT ET A L'EVOLUTION DANS LA GRILLE.....	6
5.3. GARANTIES D'EVOLUTION	6
5.4. CONSEQUENCES SUR LA REMUNERATION	7
5.4.1. CONSEQUENCES POUR L'ENSEMBLE DES SALARIES	7
5.4.2. CONSEQUENCES POUR LES SALARIES « REFERENTS »	7
6. ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET PDP POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD	8
7. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD.....	8
8. DUREE DE L'ACCORD – REVISION – DENONCIATION	8
9. SECURISATION	9
10.DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	9
11.ANNEXE : LISTE DES POSTES REPERES.....	11

1. PREAMBULE

Dans le cadre de la transformation du Groupe, de la Fonction Personnel et du modèle de leadership, l'Entreprise a la volonté de renforcer le rôle du manager afin de lui permettre de développer ses équipiers, de créer les conditions de leur engagement et de les responsabiliser. Ainsi la démarche de management autonome de la performance et du progrès (MAPP) constitue une des clés de la transformation du Groupe avec notamment une implication croissante des équipes dans certaines décisions relatives à la vie de l'équipe.

Cet accord s'inscrit ainsi pleinement dans ces principes fondamentaux de gestion du personnel qui sont au cœur de la performance de l'Entreprise.

Dans ce contexte, le présent accord a pour objectif de revoir les conditions d'évolution du personnel agent et de redéfinir la grille de classification pour la simplifier et lui donner une meilleure lisibilité. En outre, les évolutions prévues au présent accord permettent d'assurer une cohérence avec les autres statuts.

Cet accord est aussi l'opportunité de :

- revoir la définition du « référent » en prenant en compte les missions complémentaires confiées aux équipiers au-delà de leur poste, notamment celles de correspondant, de polyvalent, de tuteur...
- simplifier la définition du polyvalent pour une plus grande cohérence dans la gestion des salariés,
- donner aux managers, un moyen supplémentaire de reconnaître la contribution des membres de leur équipe.

A l'issue de cette négociation il a été convenu ce qui suit :

2. OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord a pour objet un nouvel accord de classification pour les agents.

Son champ d'application est la société MFPM.

3. METHODE D'EVALUATION DES POSTES

Une gestion au plus près du poste nécessite une connaissance robuste des postes dont l'évaluation peut être revue lorsque nécessaire.

Pour les agents, l'évaluation de poste est réalisée avec la méthode MEM : Méthode d'Evaluation Michelin.

Cette évaluation est réalisée par un spécialiste méthode qui garantit une homogénéité et une équité dans l'utilisation de cette méthode.

Des postes repères, communs à la majorité des sites industriels, ont été définis puis évalués avec la méthode MEM, en prenant en compte trois familles et neuf critères :

- Complexité du travail
 - Prise des informations
 - Elaboration du plan de travail
 - Difficultés de réalisation
- Responsabilités
 - Responsabilité qualitative
 - Sécurité
 - Communication
 - Responsabilité d'assistance et/ou de coordination
 - Responsabilité de formation
- Niveau de connaissances requis
 - Connaissances générales et techniques

Pour chacun des domaines, le contenu du travail attendu est évalué de façon analytique et détaillée. Cette évaluation tient compte de l'ensemble des activités exercées dans le cadre d'un poste.

La liste des postes repères définie dans l'accord du 16 novembre 2011 (annexe 1) est actualisée en tenant compte de l'évolution de ces postes repères, du fait que certains niveaux de postes ont été ouverts au statut collaborateur (ex niveau de poste 230/240).

4. LA GRILLE DE CLASSIFICATION

4.1. PRINCIPES APPLIQUES POUR LA CONSTRUCTION DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

La grille de classification du présent accord s'inscrit dans la continuité de la grille précédente tout en assurant une cohérence avec la grille de classification des collaborateurs et cadres. Les notions de Niveau de Responsabilité du Poste (NRP) et de Niveau de Responsabilité Individuel (NRI) sont par conséquent introduites.

A chaque NRP sont associés deux NRI :

- un NRI qui correspond au coefficient « titulaire » du poste, tel que défini à l'article 5.2,
- un NRI supérieur à celui ci-dessus pour reconnaître les compétences correspondant au coefficient « référent », tel que défini à l'article 5.1.1.

A chaque NRI sont associés un coefficient et un échelon, en parfaite adéquation avec la Convention Collective du Caoutchouc.

Le recouvrement entre la grille de classification des agents et celle des collaborateurs subsiste pour le seul NRP Q. En conséquence, au-delà du coefficient 215, un passage au statut collaborateur sera proposé aux salariés concernés, à l'exception du « référent » du poste Q qui est au coefficient 230.

4.2. NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

	NRP	NRI	Coefficient	Echelon	
Collaborateur	
	P		≥ 230	33	
Agent	Q	Q_REF	230 "réfèrent" du poste Q	32	Agent technique
		Q	215	31	
	R	R_REF	205 "réfèrent" du poste R	31	Agent professionnel
		R	195	24	
	SR	SR_REF	190 "réfèrent" du poste SR	24	
		SR	185	23	
	S	S_REF	180 "réfèrent" du poste S	23	
		S	175	22	
	T	T_REF	170 "réfèrent" du poste T	22	
		T	165	21	

5. LES MODALITES D'EVOLUTION DANS LA GRILLE DE CLASSIFICATION

5.1. DEFINITIONS

5.1.1. Définition du « réfèrent »

Dans l'exercice de son poste et des missions qui peuvent lui être confiées, la personne démontre des compétences reconnues au sein de l'équipe.

Elle obtient de manière régulière et dans la durée un haut niveau de performance (Sécurité/Qualité/Activité) et son niveau d'expertise lui permet d'être force de propositions, d'être un recours face à des aléas et/ou des situations difficiles au sein de son équipe, au travers notamment :

- de la mise en œuvre d'une polyvalence sur des postes demandant des connaissances techniques significativement différentes

ou

- de l'exercice d'un rôle de correspondant nécessitant un niveau élevé de compétences techniques et humaines.

Par son savoir-être la personne coopère, fait preuve d'esprit d'initiative, de progrès et de service au client. De surcroît, elle s'adapte, fait preuve de disponibilité, transmet ses connaissances, notamment dans l'exercice d'une mission de correspondant, de polyvalent ou de tuteur...

La nomination en tant que « référent » se fera collégalement entre le manager, le partenaire de développement de proximité (PDP) et le cas échéant avec l'équipe. Cette nomination lorsqu'elle est motivée par la polyvalence du salarié dans plusieurs secteurs impliquant des managers différents, devrait dans la mesure du possible, être décidée collégalement par lesdits managers. Concernant l'expertise métier, il pourra être nécessaire de recueillir l'avis de membres de fonctions supports (par exemple moniteurs, managers de formation, experts métier...) avant de procéder à la nomination en tant que « référent ».

Il est rappelé que l'Entreprise ne fixe aucun quota quant au nombre de « référents », mais donne une orientation de l'ordre de 20% de l'effectif d'un établissement. Naturellement, cette orientation devra être appréciée au regard des particularités de la population de chaque établissement.

5.1.2. Définition du polyvalent

Les salariés titulaires sur plusieurs postes, demandant des connaissances techniques significativement différentes et travaillant de façon effective sur ces postes bénéficieront du coefficient le plus élevé de ces postes.

Le caractère effectif est apprécié en fonction des règles locales d'assurance qualité liées à la qualification.

5.2. DISPOSITIONS RELATIVES AU POSITIONNEMENT ET A L'EVOLUTION DANS LA GRILLE

Un salarié est qualifié sur un nouveau poste lorsque ses compétences techniques sont validées par le formateur et que son manager détermine qu'il répond aux attendus du poste.

Dès lors, ce salarié est titularisé et prend le NRI du poste et le coefficient correspondant au NRI. Dans le cadre d'une promotion, c'est-à-dire qualification sur un poste de NRP supérieur, il bénéficiera d'un évènement salarial (augmentation du Taux Horaire (TH) ou prime).

Les salariés « apprenant » au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, seront positionnés sur le NRP du poste sur lequel ils sont en formation. Ils prendront le NRI et le coefficient correspondants à ce NRP au moment de leur qualification tel que définie ci-dessus.

5.3. GARANTIES D'EVOLUTION

L'Entreprise a la volonté de permettre à ses salariés de développer leurs compétences afin qu'ils puissent évoluer dans le cadre de leur parcours professionnel.

Ainsi, la plus grande partie des agents pourront au cours d'une carrière complète au sein de l'Entreprise occuper trois postes sur deux NRP différents, soit deux échelons et deux coefficients, voire trois ou quatre coefficients si le salarié acquiert le coefficient « référent » correspondant à chacun des NRP.

Afin d'accompagner les agents dans leur développement professionnel, certains sites ont publié une cartographie de leurs postes agents qui permet de décrire les parcours de carrière possibles au sein d'un même établissement. Ces initiatives locales sont encouragées par l'Entreprise dans la mesure où chaque salarié est acteur de son parcours professionnel. A cet effet, les établissements s'efforceront dans les meilleurs délais de mettre en visibilité leur cartographie qui est évolutive.

Il convient de souligner que la comparaison de postes entre deux sites ayant un libellé identique n'est pas pertinente car le contenu peut être différent d'un site à l'autre, justifiant un écart de niveau de responsabilité. En outre, les libellés de poste spécifiques à une entité sont définis par les managers.

Par conséquent, la comparaison des postes entre les sites ne peut être réalisée que sur les postes repères.

5.4. CONSEQUENCES SUR LA REMUNERATION

5.4.1. Conséquences pour l'ensemble des salariés

La gestion de la rémunération de base des agents se fera conformément à la grille du présent accord, selon les règles de l'Entreprise.

L'évolution au sein de cette grille de classification permet aux salariés de voir leur rémunération progresser.

5.4.2. Conséquences pour les salariés « référents »

5.4.2.1. Prime de passage « référent »

Quand un salarié est nommé « référent » il perçoit le versement d'une prime « référent ». Par le présent accord cette prime est fixée à ce jour à 300 euros bruts. Elle sera versée en une seule fois à l'issue de la campagne des « référents » qui aura lieu au 1^{er} trimestre de chaque année.

5.4.2.2. Prime annuelle « référent »

Chaque année, le manager et le cas échéant l'équipe, examineront la possibilité d'attribuer aux « référents » une prime annuelle « référent ». Cette prime sera versée à condition que le salarié continue de répondre à la définition du « référent » (cf. article 5.1.1.). Le salarié sera éligible à cette prime à partir de l'année suivant sa nomination.

Par le présent accord, cette prime annuelle est fixée à ce jour à 200 euros bruts. Elle sera versée selon le même calendrier que la prime de passage « référent », sous réserve d'être « référent » au 31 décembre de l'année précédente.

Lorsque le salarié n'est plus « référent », la prime annuelle n'est plus versée.

CP SP
JF LB ND
S

6. ACCOMPAGNEMENT DES MANAGERS ET PDP POUR LA MISE EN ŒUVRE DU PRESENT ACCORD

Dans le cadre de la mise en application du présent accord, l'Entreprise mettra en place un module de formation à destination des chefs du personnel et partenaires de développement de proximité, gestionnaires d'agents. Cette formation sera réalisée au cours du dernier trimestre 2019.

Les partenaires de développement de proximité déploieront ensuite cette formation aux managers de leur périmètre de gestion avec l'appui des équipes méthodes de CBS Personnel.

7. COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Afin d'examiner l'application du présent accord et ses éventuelles difficultés de mise en œuvre, il est créé une commission de suivi composée de trois membres désignés par chaque Organisation Syndicale Représentative signataire, cette dernière condition étant appréciée à la date de la réunion de la commission de suivi.

Cette commission de suivi se réunira une fois par an pendant les trois premières années qui suivent la signature du présent accord et pour les années suivantes, l'Entreprise adressera aux Organisations Syndicales Représentatives signataires, un bilan de l'application du présent accord.

Si des circonstances particulières le justifient, des réunions ad hoc de cette commission pourront être organisées d'un commun accord entre les parties signataires.

8. DUREE DE L'ACCORD – REVISION – DENONCIATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve des conditions de validité définies par le Code du Travail, le présent accord prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2020. Néanmoins le versement de la prime annuelle « référent », tel que mentionnée à l'article 5.4.2.2, sera effectif dès 2020 sur la base de l'exercice 2019.

Il pourra être dénoncé ou révisé, à tout moment, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision, à tout moment, dans les conditions prévues aux articles L. 2222-5 et L 2261-7 du Code du travail. La partie à l'initiative de la demande de révision en informe par écrit l'ensemble des signataires du présent accord ainsi que, le cas échéant, les adhérents. Cette information précise les thèmes et stipulations dont la révision est sollicitée. Dans les trois mois qui suivent cette demande, il appartient à l'Entreprise de convoquer les signataires et adhérents au présent accord, outre l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, afin de définir le cas échéant les modifications à apporter. Dans l'hypothèse ou un avenant de révision serait établi dans les conditions légales de validité, celui-ci se substituerait de plein droit aux dispositions modifiées.

9. SECURISATION

Dans un souci de cohérence et d'harmonisation, les dispositions du présent accord remplacent toutes les pratiques, usages et clauses des accords collectifs antérieurs ayant le même objet.

Les dispositions prévues dans le présent accord ne pourront se cumuler avec ceux qui résulteraient de nouveaux textes légaux, d'accord interprofessionnels étendus ou d'accords de Branche.

Il est notamment convenu que l'accord du 16 novembre 2011 sur le développement et l'évolution professionnelle du personnel agent de la MFPM est intégralement révisé et remplacé par les dispositions du présent accord.

10. DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé par l'Entreprise sur la plateforme Télé@accords, dans les conditions légales et réglementaires applicables, ainsi qu'au Conseil de Prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties.

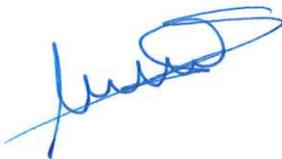
Son existence figurera aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

Fait à Clermont-Ferrand, le 04 Septembre 2019

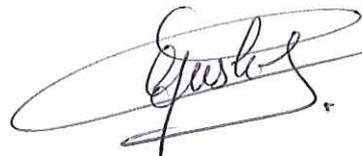
En 4 exemplaires originaux :

Pour la M.F.P.M. représentée par :

Mme Sophie BALMARY



Mme Claudine QUESLEL



Handwritten initials and marks in blue ink: a circled 'B', 'JP', 'SP', 'MS. LB', and 'S2'.

Pour les Organisations Syndicales :

Pour la CFDT :

M. Laurent BADOR

A stylized, handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

M. David MADUR

A handwritten signature in blue ink, featuring a large, sweeping initial 'D' followed by several smaller, connected letters.

Pour SUD :

M. Jérôme LORTON

A handwritten signature in blue ink, characterized by a large, fluid 'J' and 'L' that are interconnected.

M. Philippe SALLES

A handwritten signature in blue ink, with a prominent 'S' and 'L' that are clearly visible and connected.A small, handwritten signature in blue ink, possibly a mark or initials, located in the bottom right corner of the page.

11. ANNEXE : LISTE DES POSTES REPERES

NRP	Postes repères	Définition du type de poste
Q	Agent d'Intervention Qualité (AIQ) niveau 3 Maintenance Automatismes niveau 1 Moniteur de formation atelier niveau 2	Mise en œuvre des connaissances techniques approfondies dans un ou plusieurs domaines. La réalisation de l'attendu demande des facultés d'analyse, de prise de décision et d'initiative. Suivant le cas, cela implique : - soit un rôle d'animation, de communication et de coordination vis à vis d'interlocuteurs divers, - et/ou une expertise basée sur la maîtrise de techniques spécifiques
R	Conducteur ligne de cuisson Conducteur Machine Automatique de Confection (MAC) Conducteur C3M niveau 2 Conducteur groupe Z Régleur Haut / Bas de chaîne	Les informations initiales peuvent demander un effort d'analyse basé sur l'analogie du déjà vu ou déjà fait. L'opérateur peut décider de l'ordre des tâches qui sont variées et complexes. Leur enchaînement implique des actions de coordination ou d'animation et la capacité à prendre des décisions. Les connaissances générales et techniques permettent d'agir avec autonomie sur les moyens et les méthodes de travail.
SR	Conducteur boudineuse niveau 3 Conducteur mélangeur interne Vérificateur/Classeur Contrôleur uniformité (CID) Assembleur bas de chaîne niveau 2 Conduite ligne couplées haut de chaîne Confectionneur niveau 2 Confectionneur finisseur niveau 2	Les travaux de nature variée sont réalisés de manière autonome par adaptation de modèle connu. Un mode opératoire général existe. Des règles d'action à utiliser en cas d'aléas peuvent être à définir. Un bon niveau de connaissances générales est nécessaire pour assimiler les formations théoriques et pratiques, permettant une organisation personnelle du travail.
S	Cariste niveau 2 Coupeur tissu niveau 1 Finisseur niveau 1 Opérateur haut de chaîne	Les informations initiales sont plus générales, toujours variées. Dans le cadre de modes opératoires précis, l'opérateur peut influencer sur l'ordre des opérations. Les difficultés de réalisation sont gérées de manière autonome en appliquant des règles d'action définies. La formation est pratique et théorique et nécessite des connaissances générales de base.
T	Cariste niveau 1 Approvisionnement Agent propreté	Des modes opératoires précis couvrant des opérations variées peuvent éventuellement nécessiter que l'opérateur demande des consignes particulières ou des informations complémentaires. Les moyens et le plan de travail sont définis et laissent peu de marge de manœuvre dans l'ordonnement des tâches. Les difficultés rencontrées demeurent limitées, la liberté d'action restreinte. La formation est essentiellement pratique.

SP
EP JP
LB
ND

