

ACCORD SUR LA GESTION DES CARRIERES OPÉRATEURS DE PRODUCTION

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le respect des dispositions légales et conventionnelles applicables en matière de classification.

En 2010, les Partenaires Sociaux se sont engagés à travailler sur la réactualisation du Projet Professionnel Opérateur (PPO). L'objectif de PPO est de :

- Reconnaître les compétences mises en œuvre chez TRIXELL et les développer
- Donner de la visibilité sur les besoins et les perspectives d'évolution
- Développer des équipes de production performantes

Article 1 : CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord concerne les salariés de TRIXELL de la filière ouvrière qui occupent un poste d'opérateur de production.

Article 2 : LES PRINCIPES GENERAUX

Article 2-1 La stratégie et les besoins de production

Selon la stratégie industrielle adoptée, la Direction Industrielle détermine les besoins de production et les besoins de compétences.

Les besoins de compétences collectifs seront annuellement communiqués et remis à jour par la Direction Industrielle avant les entretiens individuels PPO.

Article 2-2 Les étapes d'acquisition d'une compétence

L'acquisition d'une compétence par l'opérateur de production suppose les étapes successives suivantes : l'identification d'un besoin de production par la Direction Industrielle, sa communication, la décision d'enclencher avec le Manager de Production son acquisition, la formation et la certification de la compétence.

Article 2-3 Les étapes d'acquisition d'un coefficient

Hors formation qualifiante ou diplômante accompagnée par TRIXELL, l'acquisition d'un coefficient par l'Opérateur de Production suppose de respecter les critères cumulatifs suivants :

- nombre de repères de compétence correspondants au coefficient (v.art.2-10).
- expérience (v.art.2-11).
- performance (v.art.2-12).

Article 2-4 Les filières

Le Parcours Professionnel Opérateur prévoit une filière polyvalence optimale et une filière expertise. De par la nature de l'activité, la polyvalence est la filière privilégiée par TRIXELL.

Article 2-5 La progression de carrière

L'opérateur de production se positionne soit en filière standard soit en filière lente. Selon les besoins de production, l'Opérateur de Production en accord avec son Manager s'inscrit soit dans une progression standard soit dans une progression lente.

La filière standard est celle attendue si les trois critères PPO sont respectés (voir article 2-3 du présent accord).

La filière lente est définie jusqu'au coefficient 240.

En filière lente, la durée attendue de changement pour un passage du coefficient 190 à 215 est de 12 ans.

En filière lente, la durée attendue de changement pour un passage du coefficient 215 à 240 est de 15 ans.

Un changement de coefficient en filière lente implique une évaluation de performance en maîtrise l'année précédent le changement.

L'opérateur au coefficient 190 peut intégrer la filière lente à condition de conserver les 2 repères de compétences acquis au préalable.

L'opérateur au coefficient 215 peut intégrer la filière lente à condition de conserver les 4 repères de compétences acquis au préalable.

L'opérateur en filière lente peut réintégrer la progression standard PPO dans le respect des critères PPO quel que soit son coefficient.

Article 2-6 Les postes

Au sein des unités de production de TRIXELL, le poste est défini sur la base des compétences et simplifié par l'adoption de deux étapes : niveau 1 et niveau 2. Le niveau 1 correspond à un niveau opératoire. Le niveau 2 correspond à un niveau expérimenté.

Afin d'assurer la montée en compétences et en expérience, un opérateur embauché au coefficient 170 est positionné sur un poste permettant l'accès à un niveau 2.

L'engagement d'une nouvelle polyvalence ne pourra être effective qu'à compter de la certification de ce premier poste niveau 2.

A l'exception des postes plafonnés niveau 1, l'engagement de l'acquisition du niveau 2 se fait automatiquement dans la continuité du niveau 1.

Quelque soit la filière ou le coefficient de l'Opérateur de Production, ce dernier ne peut pas occuper plus d'un poste plafonné niveau 1.

On entend par poste plafonné niveau 1, un poste préalablement identifié et communiqué par la Direction Industrielle comme ne nécessitant pas de niveau 2.

Article 2-7 Les fonctions transverses

Le Parcours Professionnel Opérateur reconnaît et valorise 3 fonctions transverses :

- 1 fonction transverse « correspondant assurance qualité »,
- 1 fonction transverse « formateur référent »,
- 1 fonction transverse « logistique »

Selon les besoins de production identifiés, la Direction pourra introduire de nouvelles fonctions transverses dans le Parcours Professionnel Opérateur après en avoir informé la Commission de suivi PPO.

Article 2-8 Les fonctions d'expertise

L'Opérateur de production en filière expertise dispose obligatoirement d'un niveau 2 sur son poste et d'une fonction d'expertise de niveau 1 ou de niveau 2.

Article 2-9 La certification

Le référent technique, technicien ou ingénieur reconnu dans le domaine, est chargé à l'aide des fiches correspondantes de certifier chaque niveau de poste, chaque fonction transverse et chaque niveau de fonction d'expertise.

Dans le cadre des équipes encadrées par un manager technique, afin de garantir l'homogénéité des pratiques opératoires, la certification sera généralement réalisée par le manager technique sur ses domaines de compétences et le référent technique approprié, pouvant être d'une autre équipe.

La certification d'un niveau suppose que toutes les tâches de la fiche de certification soient certifiées, sauf cas de non applicable.

La certification doit intervenir dans la période suivant directement la fin de la formation.

Le Manager de production communique, après validation du Responsable d'unité de production, à la Maîtrise technique, les tâches non applicables à une équipe, un poste ou un opérateur de production, en principe lors de l'établissement du planning de formation, à défaut avant la certification.

Article 2-10 Les repères de compétences

Le Parcours Professionnel Opérateur valorise les compétences certifiées.

Le niveau 1 certifié du poste est valorisé par un repère de compétences.

Le niveau 2 certifié du poste est valorisé par un repère de compétences.

Une fonction transverse certifiée est valorisée par un repère de compétences.

Une fonction d'expertise de niveau 1 certifiée est valorisée par deux repères de compétences.

Une fonction d'expertise de niveau 2 certifiée est valorisée par deux repères de compétences.

Le Parcours Professionnel Opérateur associe, dans le respect de l'ensemble des critères PPO, au nombre de repères de compétences détenus un coefficient :

Coefficients	170	190	215	240	255
Filière polyvalence optimale (Nombre de Repères de Compétences)	1	2	4	6	8
Filière expertise (Nombre de Repères de Compétences)			4	6	8

Article 2-11 L'expérience

La progression standard du Parcours Professionnel Opérateur prévoit pour les changements de coefficient des durées minimum et standard.

La durée minimum est la durée en dessous de laquelle il ne peut y avoir de changement de coefficient.

La durée standard est la durée attendue de changement de coefficient si les critères de compétence, performance et expérience définis dans le présent accord sont respectés.

Les durées minimum et standard de changement de coefficient se présentent de la manière suivante :

	170	190	215	240
Durée minimum en année	0.5	3	3	5
Durée standard en année	1.5	6	6	10

Article 2-12 La performance

Le critère de performance est celui du groupe THALES.

Actuellement, un changement de coefficient nécessite une évaluation en maîtrise l'année précédente et l'opérateur de production ne doit pas être évalué en inadéquation les 3 années précédentes.

La mobilité ou l'acquisition de nouvelles polyvalences ne devra pas freiner l'évolution de carrière de l'opérateur de production.

Article 2-13 L'entretien individuel PPO

L'entretien individuel PPO dans le cadre de l'Entretien de Développement Professionnel THALES (EDP) permet notamment à l'Opérateur de production et son Manager de faire le point sur les compétences mobilisées, les souhaits et possibilités d'évolutions et de formation, les plans d'action éventuellement nécessaires pour correspondre au niveau attendu du coefficient ou enclencher l'acquisition d'une nouvelle compétence en fonction des besoins de production définis par la Direction industrielle.

Article 3 : AUTRES ENGAGEMENTS

Article 3-1 Les seuils d'accueil

Le coefficient 170 est le classement d'accueil des opérateurs débutants.

Le coefficient 215 est le seuil d'accueil au recrutement des titulaires de bac professionnels et techniques occupant une fonction correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent conformément à la Convention Collective de la Métallurgie. Il n'existe pas de Bac professionnel et technique correspondant aux métiers de TRIXELL et de tels diplômes ne sont pas exigés à l'embauche pour exercer un poste d'opérateur de production. La Direction étudie au cas par cas l'adéquation entre le poste réellement occupé et le contenu de la formation validée.

TRIXELL reconnaît lors du recrutement d'opérateurs extérieurs du Groupe l'expérience acquise dans un domaine similaire aux métiers de TRIXELL à hauteur du tiers de cette expérience.

Conformément à l'Accord Européen du Groupe THALES IDEA du 11 juin 2009 et selon les critères de validité applicables en la matière, en cas de mutation interne THALES, TRIXELL conserve le coefficient de l'unité d'origine.

Article 3-2 Cas spécifiques

En cas de disparition d'un poste, lors d'un changement d'Unité de Production (UP) ou d'une polyvalence inter UP entraînant une perte de compétence sur l'UP d'origine, l'opérateur conserve, durant 18 mois minimum, son niveau de repères de compétence acquis dans son UP de départ.

En cas de changement de coefficient selon les critères PPO (Repères de compétences certifiés, performance et expérience) prévu dans l'année de la mobilité, ce changement de coefficient sera maintenu.

En cas de disparition d'un ou plusieurs postes , un plan d'accompagnement collectif ou individuel dans le cadre de l'Entretien de Développement Professionnel sera mis en œuvre pour le ou les salariés concernés.

Article 4 : LA COMMISSION de SUIVI PPO

Pour le déploiement du projet PPO 2010, la Commission de suivi PPO se réunira exceptionnellement au deuxième trimestre 2011 afin de faire le point sur le lancement du projet.

La Commission de suivi PPO se réunira une fois par an pour mettre en visibilité les besoins de compétences définis par la Direction Industrielle, pour échanger sur l'évolution des fiches de certification et pour échanger sur les bonnes pratiques dans le respect des règles PPO du présent accord et de l'esprit du présent accord, avant la réalisation des entretiens individuels PPO. Elle pourra être réunie de manière extraordinaire et exceptionnelle selon les besoins.

La Commission de suivi PPO seront composées de deux représentants de la Direction Industrielle, deux représentants de la Direction des Ressources Humaines et de deux représentants par Organisation Syndicale signataire du présent accord.

Article 5 : DUREE et DENONCIATION de L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

L'une ou l'autre des parties signataires pourra dénoncer cet accord avec un préavis de trois mois.

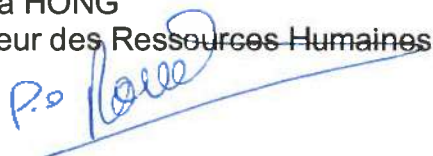
Article 6 : PUBLICATION

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, le texte du présent accord sera déposé, par la Direction des Ressources Humaines, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DDTEFP) en deux exemplaires, dont l'un sous forme électronique, et auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Grenoble en un exemplaire.

Fait à Moirans en 7 exemplaires le 06 décembre 2010

Pour la Direction,

Sandra HONG
Directeur des Ressources Humaines



Pour les Organisations syndicales,

CGT Farid YAHIA-BEY



CFDT Pascal OSTERNAUD



CFE-CGC Denis ALVIN

FO Fawsia BOUKSARA

ANNEXES

Le découpage des postes est défini par la Direction Industrielle et se présente en date du 03/12/2010 de la manière suivante :

Postes FE	Contrôle d'entrée dalles	Découpe	Raboutage	Couplage	Couplage	Test P2	Filmage panneau
	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2

Postes CSI	UD1 Prépa alu Evap Enrobage § recuit Contrôle final	UD2 Prépa alu Evap Enrobage § recuit Contrôle final
	Niv 1/2	Niv 1/2

Postes BE	Flexage	Intégration statique	Intégration dynamique	Test final	IV/CS/ Finition	Flexage	Prépa- Assemblage	Intégration	Test final	Diag SAV
	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2	Niv 1/2