

# ACCORD D'ENTREPRISE SUR LES CLASSIFICATIONS AU SEIN DE L'ACTIVITE INDUSTRIE DE LA SOCIETE OGF

Préambule :

La Société CGSM a fait l'objet d'une Transmission Universelle de Patrimoine (TUP) à la Société OGF le 29 février 2008.

La convention collective nationale de la Fabrication de l'Ameublement et les dispositions conventionnelles de cette branche étaient précédemment applicables à la Société CGSM et ont été mises en cause en raison de cette opération juridique, conformément aux dispositions de l'article L 2261-14 du code du travail.

Au sein de la Société OGF, seule la convention collective nationale des Pompes Funèbres est applicable. Aussi, la Direction et les organisations syndicales se sont rencontrées à plusieurs reprises afin d'envisager une harmonisation et une adaptation des dispositions conventionnelles applicables aux salariés de l'activité Industrie.

Les organisations syndicales et la Direction ont ainsi négocié des accords de substitution aux accords d'entreprise et de branche précédemment applicables au sein de la CGSM.

Dans ce cadre, des accords portant sur l'organisation temporaire de la représentation du personnel de l'ex-CGSM suite à la TUP, sur l'aménagement du temps de travail au sein de la branche Industrie, sur les primes et indemnités au sein de la branche Industrie, et sur le régime obligatoire de prévoyance incapacité, invalidité décès ont été signés les 2 et 17 juin 2008.

Afin de finaliser ce processus de substitution intégrale, les parties ont convenu du présent accord qui définit, après avoir harmonisé les niveaux de classification par métiers entre les Usines de Jussey et de Reyrieux, une correspondance entre les classifications de la Fabrication de l'Ameublement et des Pompes Funèbres.

Le présent accord a également pour objectif, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2009, la substitution totale des dispositions de la convention collective nationale des Pompes Funèbres et des dispositions conventionnelles de la Société OGF, à l'intégralité des dispositions de la convention collective de la Fabrication de l'Ameublement et des dispositions conventionnelles de la CGSM encore applicables.

Le présent accord met donc fin au 31 décembre 2008 aux dispositions conventionnelles de branche et d'entreprise propres à la CGSM qui étaient encore applicables à l'activité Industrie.

LM

LM  
JMS

Il est précisé que le présent accord couvre les salariés des Usines de Reyrieux et de Jussey, ainsi que les collaborateurs régis précédemment par la convention collective de la Fabrication de l'Ameublement et rattachés notamment au Siège de l'entreprise (Force de Vente M2F...).

Le présent accord a été présenté au Comité d'Entreprise de la Société OGF le 18 décembre 2008.

Après discussion avec les organisations syndicales représentatives, il a été convenu ce qui suit :

## Article I - LE REFERENTIEL DES EMPLOIS DE L'ACTIVITE INDUSTRIE

A chaque poste de travail au sein de l'activité Industrie et à chaque collaborateur est attaché un « Métier », dont la totalité des tâches ont été décrites dans une nomenclature appelée « Répertoire des métiers » remise lors des négociations aux organisations syndicales.

Cette nomenclature résulte d'une étude réalisée en collaboration avec les Directeurs d'usine et des représentants de salariés, aux fins d'identification des différentes fonctions exercées au sein de l'activité Industrie et d'harmonisation entre les Usines de Jussey et de Reyrieux.

Cette nomenclature a été réalisée au regard des classifications alors existantes au sein de l'activité Industrie et qui résultent des accords de classification de la branche Fabrication de l'Ameublement.

Cette synthèse constitue un constat, au jour de la signature du présent accord, des différentes opérations réalisées dans les usines, et est susceptible d'évolution en fonction des évolutions technologiques ou des évolutions des processus de production.

### a) La catégorie Ouvriers :

Les parties signataires précisent que les salariés peuvent être amenés à effectuer plusieurs opérations, relevant de différents postes.

LH

AR JMS  
2

Listes des postes	Synthèse
Tronçonnage grumes	AP 41
Scie de tête	AP 41
Empileur scierie	AP 22
Cariste scierie	AP 32
Affutage scierie	AP42
Chauffeur scierie	AP 32
Raboteuse	AP 31 / AP 32
4 faces prédébit	AP 41
Déligneuse	AP 41
Tri BD	AP 32 / AP 41
Aide tri	AP 22
Rogneuse	AP 32
Cariste pré-débit	AP 32
Pilote Séchoir	AP 5
Appareillage	AP 32
Moulurière moulure	AP 41
Affuteur usinage	AP 42
Panneautage	AP 41
Presse Px double	AP 32
Rebouchage	AP 31
Ponçeuse massif	AP32
Presse Placage	AP41
Ponçeuse placage	AP 32
Moulurière Px	AP 41
Estampeuse	AP 32
Coupe à longueur	AP 31 / AP 32
Pose moulure	AP 32
Défonçeuse	AP 41
Centre d'usinage MBM	AP 41
Réparation PAM	AP 32
Cerclage PAM	AP 22
Cariste PAM	AP 32
Découpe chapeau 6 pans	AP 32
Magasinier PAM	AP 41
Réparation Px	AP 32
Fabrications spéciales	AP 41
Montage dessus	AP 32
Montage châssis	AP 32
Montage manuel	AP 32
Montage Luxe en séries	AP 32
Montage Grand Luxe	AP 41
Rebouchage chant	AP 31
Préparation couvercle parisien	AP 32
Montage cadreuse	AP 32
Rebouchage cadreuse	AP 31
Ponçage manuel	AP 31
Prépa robot Ponçage	AP 31
Contrôle avant vernis	AP 32
Bouche pores	AP 32
Teinte	AP 32
Robot fond dur/ finition	AP 41
Prépa robot égrenage	AP 32
Egrenage	AP 31
Egrenage Luxe	AP 32
Patine	AP 32
Robot vernis	AP 41
Contrôle vernis	AP 32
Equipement	AP 31
Equipement Luxe	AP 32
Emballeuse	AP 32
Sortie emballeuse	AP 31
Préparateur commande	AP 31
Coordinateur expédition	AP 41
Chef équipe prédébit	AP 42
Moulurière parquet	AP 41
Débit parquet	AP 32
Rainurage	AP 32
Montage complet parisien (manuel)	AP 32
Montage complet 6 pans ou tombeau (manuel)	AP 32
Montage cadreuse	AP 32

LH

AP  
JMS 3

b) La Catégorie ETAM et Cadres :

Libellé emploi	Code statut	classification existante	proposition harmonisation
ACHETEUR	CAD	C22	C22
ASSISTANT QUALITE METHODES	EMP	AF06	AF06
CHARGE(E) DE MISSION SECURITE ET ENVIRON	EMP	AF07	AF11
CHEF D'ATELIER	CAD	C12	C12
CHEF D'EQUIPE	EMP	AE2	AE2
COMMIS FORESTIER	CAD	C11	C11
CONTREMAITRE ( <i>groupe fermé</i> )	CAD	C11	INCHANGE
DIRECTEUR DE L'INDUSTRIE	CAD	C32	C32
DIRECTEUR DES VENTES	CAD	C31	C31
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT	CAD	C31	C31
DIRECTEUR D'USINE	CAD	C31	C31
DIRECTEUR TECHNIQUE	CAD	C31	C31
GESTIONNAIRE DES ACHATS ET DES STOCKS	TAM	AF11	AF11
RECEPTIONNAIRE	CAD	C11	C11
RESPONSABLE ADMINISTRATIF INDUSTRIE	CAD	C13	C13
RESPONSABLE COMMERCIAL	CAD	C12	C12
RESPONSABLE DE PRODUCTION	CAD	C21	C21
RESPONSABLE DES EXPEDITIONS	EMP	AF07	AF07
RESPONSABLE DES LIVRAISONS	CAD	C11	C11
RESPONSABLE ENTRETIEN/MAINTENANCE	CAD	C13	C13
RESPONSABLE LOGISTIQUE	CAD	C12	C12
RESPONSABLE QUALITE ET METHODES	CAD	C13	C13
SECRETAIRE / ASSISTANTE ADMINISTRATIVE	n/a	n/a	n/a
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	CAD/EMP	C11/AF07	C11

Compte tenu des divergences constatées, le travail d'harmonisation doit-être poursuivi concernant la fonction « Secrétaires / Assistantes Administratives ».

Il est expressément prévu que ce travail d'harmonisation sera poursuivi dans le cadre de la réflexion en cours sur les classifications des salariés administratifs de la Société OGF.

A titre transitoire, il est décidé, pour les collaborateurs relevant de cette fonction à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- que les « Secrétaires / Assistantes Administratives » relevant du statut Employé, relèveront à titre transitoire de la classification Pompes Funèbres 2.1 ;
- que les « Secrétaires / Assistantes Administratives » relevant du statut Technicien Agent de Maîtrise, relèveront à titre transitoire de la classification Pompes Funèbres 4.1 ;

LH

ec

AP JMS

- que les « Secrétaires / Assistantes Administratives » relevant du statut cadre, relèveront à titre transitoire de la classification Pompes Funèbres 5.1.

D'autre part, les parties au présent accord conviennent de considérer la fonction « Contremaître » comme un groupe fermé.

A compter de la signature du présent accord, il ne sera donc plus créé de poste de « Contremaître » et seul les salariés occupant cette fonction à la date de signature du présent accord continueront à bénéficier de cette classification.

## Article II – LES CORRESPONDANCES AVEC LES CLASSIFICATIONS DE LA BRANCHE POMPES FUNEBRES :

Une fois les niveaux de classification harmonisés entre les sites de production de Jussey et de Reyrieux, les parties au présent accord ont décidé d'établir des correspondances entre les classifications précédemment applicables au sein de la CGSM et les classifications des Pompes Funèbres, telles que résultant de l'accord sur les classifications de branche du 25 avril 1996, désormais applicable au sein de l'activité Industrie.

Il résulte de ces travaux des tables de correspondance propres à chaque catégorie professionnelle.

### 1- Catégorie Ouvriers :

Au sein de la catégorie Ouvriers, les correspondances suivantes sont retenues :

OUVRIERS		
Fabrication de l'Ameublement	Pompes Funèbres	Terminologie PF harmonisée
AP 11 / AP 21	1.1	Ouvrier Industrie Auxiliaire
AP 22	1.2	Ouvrier Industrie
AP 31	2.1	Ouvrier Industrie Spécialisé 1er échelon
AP 32	2.2	Ouvrier Industrie Spécialisé 2ème échelon
AP 41	3.1	Ouvrier Industrie Qualifié 1er échelon
AP 42 / AP 51	3.2	Ouvrier Industrie Qualifié 2ème échelon

Il est expressément prévu qu'au sein de chaque niveau de classification, différents métiers peuvent exister, de niveaux de rémunération différents.

LH

JMS

de RP

## 2- Catégorie ETAM et Cadres :

Libellé emploi	Code statut	Ameublement	Equivalence PF	Statut PF
ACHETEUR	CAD	C22	5.2	CAD
ASSISTANT QUALITE METHODES	EMP	AF06	3.2	EMP
CHARGE(E) DE MISSION SECURITE ET ENVIRON	EMP	AF11	4.1	C36
CHEF D'ATELIER	CAD	C12	5.1	CAD
CHEF D'EQUIPE	EMP	AE2	3.2	EMP
COMMIS FORESTIER	CAD	C11	5.1	CAD
CONTREMAITRE ( <i>groupe fermé</i> )	CAD	AE3	5.1	CAD
DIRECTEUR DE L'INDUSTRIE	CAD	C32	6.2	CAD
DIRECTEUR DES VENTES	CAD	C31	6.1	CAD
DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT	CAD	C31	6.1	CAD
DIRECTEUR D'USINE	CAD	C31	6.2	CAD
DIRECTEUR TECHNIQUE	CAD	C31	6.1	CAD
GESTIONNAIRE DES ACHATS ET DES STOCKS	TAM	AF11	4.1	C36
RECEPTIONNAIRE	CAD	C11	5.1	CAD
RESPONSABLE ADMINISTRATIF(VE)	CAD	C13	5.1	CAD
RESPONSABLE COMMERCIAL	CAD	C12	5.1	CAD
RESPONSABLE DE PRODUCTION	CAD	C21	6.1	CAD
RESPONSABLE DES EXPEDITIONS	EMP	AF07	3.2	EMP
RESPONSABLE DES LIVRAISONS	CAD	C11	5.1	CAD
RESPONSABLE ENTRETIEN/MAINTENANCE	CAD	C13	5.2	CAD
RESPONSABLE LOGISTIQUE	CAD	C12	5.1	CAD
RESPONSABLE QUALITE ET METHODES	CAD	C13	5.1	CAD
TECHNICIEN DE MAINTENANCE	CAD	C11	5.1	CAD

## 3- Astreintes

Les parties au présent accord reconnaissent qu'il existe au sein de l'activité Services Funéraires de la Société OGF un mode d'organisation et de rémunération des astreintes qu'elles jugent également adapté aux collaborateurs de l'activité Industrie.

En conséquence, il est décidé d'appliquer aux collaborateurs de l'activité Industrie de la Société OGF ce mode d'organisation et de rémunération des astreintes, tel que défini au sein de la société OGF par l'accord du 9 avril 2002 et également régi en son principe par la convention collective applicable.

A titre de rappel, et conformément à l'accord collectif du 9 Avril 2002, le salarié est rémunéré en temps de travail effectif en substitution de la rétribution d'astreinte dès l'instant où l'appel en intervention lui est adressé et jusqu'à la fin de l'intervention.

LH JMS  
 de TH

#### 4- Information des salariés

Les classifications Pompes Funèbres seront mentionnées sur les bulletins de paie des salariés de l'activité Industrie à compter du mois de janvier 2009.

Les salariés seront informés individuellement et par courrier des correspondances de classification les concernant.

En outre, la Direction présentera cet accord aux collaborateurs de l'activité Industrie de la Société OGF présents dans les effectifs de la Société au 1<sup>er</sup> janvier 2009 pour lesquels l'application des correspondances telles que définies au présent accord entraînerait un passage au forfait jour.

Les salariés concernés par un passage au forfait jour bénéficieront d'un délai de huit jours pour choisir d'adhérer par écrit à ces nouvelles modalités par le biais d'un avenant à leur contrat de travail.

Les collaborateurs engagés postérieurement au sein de l'activité Industrie de la Société OGF seront régis exclusivement par les dispositions du présent accord.

#### Article III – HARMONISATION DES SYSTEMES DE REMUNERATION CONVENTIONNELLE DE L'ACTIVITE INDUSTRIE AVEC LA BRANCHE POMPES FUNEBRES :

Les parties souhaitent favoriser une meilleure visibilité du système de rémunération conventionnelle, démontrant ainsi leur attachement à une meilleure compréhension par le collaborateur de son système de rémunération.

Les parties au présent accord ont souhaité, en référence aux barèmes applicables au sein de la Branche des Pompes Funèbres, établir des barèmes pour l'activité Industrie (Annexe).

Ainsi, s'inspirant du système de rémunération conventionnelle applicable au sein de la Branche des Pompes Funèbres et des Services Funéraires d'OGF, les parties ont également souhaité favoriser un système de progression des rémunérations dans lequel l'ancienneté et l'expérience sont rémunérées par le biais d'une Rémunération Fixe Mensuelle majorée par tranche d'ancienneté (1).

Il est précisé que les barèmes joints en annexe du présent accord détaillent, par niveau de classification et par tranche d'ancienneté, les rémunérations fixes mensuelles des Ouvriers de la branche Industrie, pour un horaire à temps complet (152,25 heures).

La notion de rémunération fixe mensuelle, ou « salaire de base », s'entend hors autres éléments de rémunérations (primes d'activité...). Il est précisé que les salariés bénéficiant d'une rémunération fixe mensuelle supérieure aux barèmes

LH  MB 7  
JMS

ainsi définis, au jour de la conclusion du présent accord, conserveront leur rémunération fixe mensuelle.

Les salaires de l'activité Industrie étant désormais régis par la convention collective nationale des Pompes Funèbres, les salaires minimaux de la branche Pompes Funèbres, tels que résultant notamment de l'accord de branche sur les salaires du 25 septembre 2008, leur sont également applicables.

Il est rappelé que pour l'appréciation des salaires minimaux de branche, et ce conformément aux dispositions conventionnelles de branche applicables, il est pris en compte non seulement les rémunérations fixes mensuelles, mais également, notamment, toutes primes ou gratifications résultant d'un accord d'entreprise, d'usage ou du contrat de travail, ainsi que les avantages en nature.

Ce nouveau système de rémunération conventionnelle se substitue ainsi au système actuel, dans lequel l'expérience était récompensée au sein de l'activité Industrie, de manière spécifique par une Prime de Technicité Industrie, dont les conditions et modalités de versement étaient définies par l'article 2 de l'accord du 2 juin 2008.

En outre, toujours dans une optique d'harmonisation et de visibilité, il est décidé que sont intégrées dans la Rémunération Fixe Mensuelle du collaborateur, et selon les modalités définies ci-après, la Prime de Régularité (2) ainsi que la Prime de Présence (3) dont les conditions et modalités de versement étaient définies par l'article 1 et 3 de l'accord du 2 juin 2008.

Il est rappelé le caractère purement conventionnel des primes précitées, nonobstant les clauses informatives individuelles pouvant exister.

#### 1 - Intégration de la Prime de Technicité Industrie dans les rémunérations fixes mensuelles

La prime de Technicité Industrie telle qu'existante à la date de signature du présent accord au sein de l'activité Industrie de la Société OGF sera intégrée à la rémunération fixe mensuelle des salariés concernés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. A compter de cette date, la Prime de Technicité Industrie ne sera donc plus versée.

La Prime de Technicité Industrie cessera d'exister au 31 décembre 2008 et les barèmes rémunérant l'ancienneté et l'expérience joints au présent accord entreront en application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Enfin, il est rappelé qu'au regard des barèmes nouvellement créés et figurant en annexe du présent accord, l'ancienneté s'apprécie à compter du jour de l'entrée dans l'emploi, s'il coïncide avec le début du trimestre civil ou du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant dans le cas contraire.

LH JMG  
de AP



## 2 - Intégration de la Prime de Régularité dans les rémunérations fixes mensuelles

Il est décidé d'intégrer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009, dans la rémunération fixe mensuelle des collaborateurs concernés, la Prime de Régularité initialement versée selon les modalités définies à l'article 1 de l'accord du 2 juin 2008.

L'intégration de la Prime de Régularité dans la Rémunération Fixe Mensuelle du collaborateur se fera selon les modalités suivantes, au sein d'une part de la catégorie Ouvriers et d'autre part de la catégorie ETAM/Cadres :

Au sein de chacune de ces 2 catégories, la rémunération mensuelle des collaborateurs de l'activité Industrie présents dans les effectifs à la date du 31 décembre 2008 sera revalorisée du montant correspondant à la valeur totale des montants perçus au titre de la Prime de Régularité au sein des usines de Reyrieux et Jussey, au cours des 12 derniers mois précédents la date d'entrée en vigueur du présent accord, divisé par le nombre de bénéficiaires de la présente mesure au 31 décembre 2008.

Une quote part égalitaire du montant précité sera donc versée aux bénéficiaires.

Le montant ainsi obtenu est intégré dans la Rémunération Fixe Mensuelle par treizième au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

Cette revalorisation sera effectuée au prorata du temps de travail mensuel de chaque collaborateur.

La Prime de Régularité ne sera plus versée à compter du 31 décembre 2008, pour aucun des collaborateurs de l'activité Industrie.

Par exception et du fait de leur mode de rémunération spécifique, les Responsables Commerciaux M2F ne bénéficieront pas des dispositions du présent article et de l'intégration dans leur rémunération fixe de la quote part précitée ; la prime de régularité leur sera donc supprimée à effet du 31 décembre 2008.

## 3 - Intégration de la Prime de Présence aux rémunérations fixes mensuelles

La Prime de Présence telle qu'existante à la date de signature du présent accord au sein de l'activité Industrie de la Société OGF sera intégrée à la rémunération fixe mensuelle des salariés concernés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

A cette fin, la rémunération mensuelle de l'ensemble des collaborateurs de l'activité Industrie présents dans les effectifs à la date du 31 décembre 2008, à l'exception des salariés d'un niveau supérieur ou égal à 4.1, sera revalorisée d'un montant correspondant à la valeur du « pot commun » de l'usine tel que défini pour l'année 2008, divisé par le nombre de collaborateurs entrant dans le champ d'application de la présente mesure au 31 décembre 2008.

LM

OK  
JMS

Une quote part égalitaire du montant précité sera donc versée aux bénéficiaires .

Le montant ainsi obtenu est intégré dans la Rémunération Fixe Mensuelle par treizième au 1<sup>er</sup> janvier 2009.

La Prime de Présence ne donnera plus lieu à versement à compter du 31 décembre 2008.

#### Article IV – COMMISSION DE SUIVI :

Une commission de suivi composée de 2 représentants par organisation syndicale signataire et 3 représentants de la Direction se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente dans les 12 mois suivant la conclusion du présent accord afin d'assurer un suivi de la mise en œuvre des dispositions prévues au présent accord.

Cette commission sera également chargée de vérifier l'adéquation des présentes dispositions ainsi que les points de blocage éventuellement constatés. La commission de suivi pourra ainsi faire des propositions de modifications des dispositions du présent accord, dans le cadre des dispositions prévues ci-après.

#### Article V – DUREE :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009.

#### Article VI – REVISION ET DENONCIATION :

Conformément aux dispositions des articles L 2222-6 et L 2261-9 et suivants, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties contractantes. La partie qui dénonce l'accord doit aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, ainsi qu'aux parties signataires.

Conformément aux dispositions des articles L 2222-5 et L 2261-7 et suivants, le présent accord pourra également faire l'objet d'une révision. La partie souhaitant engager des négociations relatives à la révision du présent accord devra, adresser aux parties signataires et non-signataires une demande de révision par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre.

LA JMS  
AR

Dans le mois suivant l'envoi de cette demande, des négociations relatives à la révision du présent accord devront être engagées avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise.

Article VII – DEPOT ET PUBLICITE :

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions légales applicables auprès du Secrétariat-Greffé du Conseil de prud'hommes de Paris et de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris par la Direction de l'Entreprise.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires et non signataires.

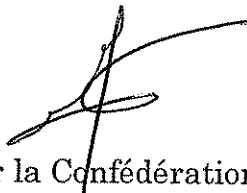
Fait à Paris, le 18 décembre 2008 en 10 exemplaires.

LM      JMS  
    ←      AD.

Pour la Direction



Pour la Fédération INTERCO  
CFDT

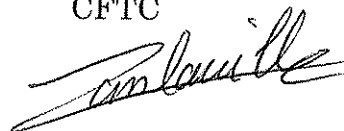


Pour la Confédération Française  
de L'Encadrement C.G.C  
CFE/CGC



Pour le Syndicat National  
De Thanatologie  
CGT

Pour la Confédération Française  
Des Travailleurs Chrétiens  
CFTC



Pour Force Ouvrière  
Des syndicats des services publics de  
Santé et des Services Funéraires

PERSONNEL OUVRIERS - ACTIVITE INDUSTRIE

REMUNERATIONS MENSUELLES EN EUROS  
POUR UN HORAIRE HEBDOMADAIRE DE 35 HEURES  
SOIT 152,25 HEURES MENSUELLES

ANCIENNETE DANS L'EMPLOI

LIBELLE EMPLOI	CATEGORIE	Niveau	CLASS.	VAL. POINT	SALAIRE	EMBAUCHE	1 AN	2 ANS-1/2	5 ANS	7 ANS 1/2	10 ANS	12 ANS 1/2	15 ANS	20 ANS	25 ANS	30 ANS	35 ANS
Ouvrier Industrie Auxiliaire	B	1.1	MZ 107.50	11,5762	RM	1 244,44	1 264,35	1 284,56	1 305,13	1 326,01	1 347,23	1 368,78	1 390,68	1 412,83	1 435,55	1 458,52	1 481,85
					SH	8,1737	8,3044	8,4373	8,5723	8,7084	8,8488	8,9903	9,1342	9,2803	9,4289	9,5798	9,7330
Ouvrier Industrie	C	1.2	MZ 109.50	11,5762	RM	1 267,59	1 287,87	1 308,48	1 329,41	1 350,68	1 372,29	1 394,25	1 416,56	1 439,22	1 462,25	1 485,65	1 509,42
					SH	8,3237	8,4589	8,5943	8,7318	8,8715	9,0134	9,1576	9,3042	9,4530	9,6043	9,7580	9,9141
Ouvrier Industrie Spécialisé 1er échelon	D	2.1	MZ 112.50	11,5762	RM	1 302,32	1 323,15	1 344,33	1 365,83	1 387,68	1 409,89	1 432,45	1 455,37	1 478,65	1 502,32	1 526,36	1 550,77
					SH	8,5538	8,6906	8,8298	8,9710	9,1145	9,2604	9,4085	9,5591	9,7120	9,8675	10,0254	10,1857
Ouvrier Industrie Spécialisé 2ème échelon	E	2.2	MZ 116.00	11,5762	RM	1 342,83	1 364,32	1 386,15	1 408,32	1 430,86	1 453,75	1 477,01	1 500,64	1 524,65	1 549,05	1 573,84	1 599,02
					SH	8,8199	8,9611	9,1044	9,2500	9,3981	9,5484	9,7012	9,8564	10,0141	10,1744	10,3372	10,5026
Ouvrier Industrie Qualifié 1er échelon	E bis	3.1	MZ 118.50	11,5762	RM	1 371,77	1 393,72	1 416,03	1 438,68	1 461,69	1 485,08	1 508,84	1 532,99	1 557,51	1 582,44	1 607,76	1 633,48
					SH	9,0100	9,1542	9,3007	9,4485	9,6006	9,7542	9,9103	10,0689	10,2300	10,3937	10,5600	10,7289
Ouvrier Industrie Qualifié 2ème échelon	F	3.2	MZ 123.50	11,5762	RM	1 423,66	1 452,53	1 475,78	1 499,38	1 523,37	1 547,75	1 572,51	1 597,67	1 623,23	1 649,21	1 675,6	1 702,41
					SH	9,3902	9,5404	9,6931	9,8481	10,0057	10,1658	10,3285	10,4937	10,6616	10,8322	11,0056	11,1817

SH = Salaire Horaire de base

RM = Rémunération Mensuelle

LH JMS et RB