

CONVENTION DU 31 MARS 1982
Relative à la réforme de la structure des rémunérations

*(convention applicable à l'ensemble des entreprises électriques et gazières
décisions ENN 82-3 du 6-04-82 et 82-4 du 21-06-82.)*

Entre,

- les directions générales d'ELECTRICITE DE FRANCE et du GAZ DE FRANCE d'une part,
- et les organisations syndicales nationales C.G.T., C.F.D.T., C.G.T.F.O., U.N.C.M. (C.G.C.), C.F.T.C. signataires d'autre part,

il est convenu ce qui suit

Art. 1er - Les dispositions de la convention du 7 janvier 1960, relative à la réforme de la structure des rémunérations, sont remplacées, à dater du 1er juillet 1982, par celles de la présente convention.

Ces nouvelles dispositions sont décrites dans le document "Système de Rémunération" ci-annexé.

A la même date, la rémunération des Chefs d'Unité sera calculée à partir de la grille figurant en annexe 3 du document "Système de Rémunération" précité.

Art. 2 - L'échéancier et les modalités de mise en place de la nouvelle structure de rémunération et des dispositions complémentaires associées seront conformes aux annexes 1 et 2 du document "Système de Rémunération".

Art. 3 - Le salaire national de base, auquel s'appliquent les taux de majorations résidentielles locales, correspond au salaire du coefficient 100 de la grille des coefficients.

Art. 4 - Le salaire national de base est fixé conformément aux dispositions de l'article 9 du Statut National.

Il évoluera en fonction des conditions économiques et sociales, dans le cadre éventuel d'un processus de négociation visant à faciliter l'application de l'article 9.

Toute mesure, qui entraînerait une modification de la hiérarchie des salaires, ou de la structure des rémunérations, ne pourra être décidée qu'après l'accord de chacune des parties signataires.

Art. 5 - Les dispositions complémentaires énumérées à l'annexe 2 B feront l'objet de discussions ultérieures.

Art. 6 - Les modifications de classifications découlant de la mise en place du Nouveau Système de Rémunération seront décidées après avis de la Commission Supérieure Nationale du Personnel.

Il en sera de même des taux annuels d'avancements de niveau.

Fait à Paris, le 31 mars 1982

Le Directeur Général
D'ELECTRICITE DE FRANCE
J. GUILHAMON

Le Directeur Général
DE GAZ DE FRANCE
P. DELAPORTE

Les représentants des organisations syndicales:

C.G.T.
DUTEIL

C.F.D.T.
TIERSE

C.G.T.F.O.
SOUSTRE

U.N.C.M. (C.G.C.)
BLAIZOT

C.F.T.C.
NOLD

SYSTEME DE RÉMUNÉRATION

1. STRUCTURE DE LA RÉMUNÉRATION

Le traitement mensuel d'un agent est défini par la formule

$$R = S \times (1 + mr) \times K/100 \times (1 + a)$$

où

S est le salaire national de base

1 + mr la majoration résidentielle, sans changement par rapport aux errements actuels

K le coefficient de rémunération de l'agent

1 + a la majoration d'ancienneté, sans changement par rapport aux errements actuels.

2. GRILLE DES COEFFICIENTS DE RÉMUNÉRATION

Le système comporte 35 niveaux de rémunération, numérotés de 1 à 35.

A chacun de ces niveaux est attaché un coefficient de rémunération K.

La grille des coefficients est donnée au tableau 1.

3. CLASSIFICATION DES EMPLOIS

31. Chaque emploi, ou fonction, est rattaché à un groupe fonctionnel comprenant six niveaux consécutifs :

le 1er groupe fonctionnel "Exécution" débute au niveau 1

le 1er groupe fonctionnel "Maîtrise" débute au niveau 6

le 1er groupe fonctionnel "Cadres" débute au niveau 16

Chacun des groupes fonctionnels est repéré

- par un numéro croissant de 1 à 6 pour l'Exécution
- par un numéro croissant de 7 à 11 pour la Maîtrise
- par un numéro croissant de 12 à 19 pour les Cadres

32. Dans chaque collège, sauf en Exécution où le décalage est de 1 niveau, l'écart entre deux groupes fonctionnels consécutifs est de 2 niveaux (voir tableau 2).

4. RÈGLES DE FONCTIONNEMENT

Les règles de fonctionnement concernent :

- l'évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel (avancement)
- le changement de groupe fonctionnel (promotion).

4.1. Évolution à l'intérieur du groupe fonctionnel

- L'avancement de niveau intervient au choix au 1^{er} janvier de chaque année.

- Les taux annuels d'avancement de niveau sont établis pour chacun des collèges sur la base de dispositions fixées chaque année après avis de la COMMISSION SUPERIEURE NATIONALE DU PERSONNEL.

- La situation des agents qui n'ont pas encore atteint le niveau supérieur de leur groupe fonctionnel et dont le temps d'activité dans leur niveau de rémunération est égal ou supérieur aux valeurs indiquées ci-après, sera examinée en priorité au moment des avancements du 1er janvier afin de leur accorder, sauf choix négatif, un avancement de niveau, dans le cadre du contingent annuel.

Agents des groupes	Temps d'activité dans niveau de rémunération
1 à 6	6 ans
7 et suivants	7 ans

42. Changement de groupe fonctionnel

La promotion d'un groupe fonctionnel à un groupe fonctionnel de rang plus élevé se fait au niveau de rémunération immédiatement supérieur, au minimum au premier niveau du nouveau groupe, au maximum au dernier niveau du nouveau groupe.

Le passage d'une fonction à une autre fonction relevant du même groupe fonctionnel se fait sans changement de niveau.

Tableau 1 Grille des coefficients (à l'échelon1)			
Niveau de rémunération	Coefficient	Niveau de rémunération (suite)	Coefficient
1	195	18	421,0
2	205	19	441,8
3	212	20	462,0
4	219,5	21	487,1
5	228,5	22	511,5
6	238,5	23	537,0
7	249,0	24	561,0
8	260,0	25	592,3
9	273,5	26	622,0
10	285,4	27	653,0
11	299,0	28	686,0
12	314,0	29	716,9
13	329,7	30	749,0
14	346,2	31	782,5
15	364,0	32	818,0
16	381,5	33	855,0
17	400,8	34	874,0
		35	893,0

Tableau 2 Constitution des groupes fonctionnels

Collège	Groupe fonctionnel	Niveau de rémunération
Exécution	1	1 à 6
	2	2 à 7
	3	3 à 8
	4	4 à 9
	5	5 à 10
	6	6 à 11
Maîtrise	7	6 à 11
	8	8 à 13
	9	10 à 15
	10	12 à 17
	11	14 à 19
Cadres	12	16 à 21
	13	18 à 23
	14	20 à 25
	15	22 à 27
	16	24 à 29
	17	26 à 31
	18	28 à 33
	19	30 à 35

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION, MODALITÉS DE MISE EN PLACE

1. TRANSPOSITION

Les différentes phases de l'opération de transposition sont les suivantes :

11. Ajouts de points

Au 1er juillet 1981, et au 1er janvier 1982, les coefficients de rémunération de la grille en vigueur, à ces dates, sont majorés, suivant le barème figurant dans le tableau 1 A.

12. Transposition

Au 1er juillet 1982 :

121. Transposition de la classification fonctionnelle

La transposition se fera suivant le tableau 1 B, qui fait correspondre les niveaux fonctionnels actuellement en vigueur, et les groupes fonctionnels du nouveau système.

122. Transposition des positions de rémunération

La grille G du nouveau système ne comportant pas la totalité des coefficients à transposer, il est associé à G une deuxième série de coefficients, dont chacun vient s'intercaler entre deux coefficients consécutifs de la grille G.

Ces coefficients auxiliaires constituent la grille G'.

Chaque coefficient catégorie-classe du système en vigueur est transposé au niveau de valeur égale, ou immédiatement supérieure, de l'ensemble des deux séries G' et G, comme indiqué au tableau 1 C.

Cas particuliers:

- Catégorie 10 - classe A

Les agents en catégorie 10 à la transposition sont affectés au groupe fonctionnel 12. La classe A de la catégorie 10 n'ayant pas de niveau correspondant dans ce groupe fonctionnel, les agents en 10 A seront transitoirement rémunérés au niveau 15, grille G'. Le premier avancement dont ils bénéficieront les fera passer à minima au niveau 16, grille G.

- Catégorie 13

Il est créé un niveau 31 bis, correspondant au coefficient 802, en extinction, accessible au choix aux agents classés en catégorie 13 au moment de la transposition, ainsi qu'aux agents qui accéderaient au groupe 17 avant le 1er juillet 1985.

Par ailleurs, les agents classés en catégorie 12 au moment de la transposition, qui auront atteint le niveau 31 du groupe 17 à la date de leur mise en inactivité, verront leur pension calculée sur la base du niveau 31 bis.

123. Application des dispositions relatives aux avancements de niveau à l'intérieur des groupes fonctionnels en fonction des temps d'activité dans les niveaux de rémunération

Les agents dont le temps d'activité à leur coefficient catégorie-classe au moment de la transposition, dépasse les limites indiquées au paragraphe 4.1 du document "Système de Rémunération", bénéficient du passage au niveau supérieur à celui qui correspondrait à la stricte transposition, dans la limite des 6 niveaux du groupe fonctionnel auquel ils appartiennent.

2. RESORPTION DE LA GRILLE G'

21. La résorption des positions de la grille G' se fera d'une part par le jeu naturel des mouvements de ceux qui les occupent (promotion, avancement, sortie des effectifs), et d'autre part, par des mesures annuelles d'ajouts de points suivant les disponibilités qui pourront être dégagées au titre du G.V.T., et au plus tard le 1er janvier 1985, après avancements.

Les mouvements, dans la période de coexistence des 2 grilles G et G' font l'objet des règles particulières ci-après.

22. Promotions

La promotion par changement de groupe fonctionnel pour les agents transposés sur la grille G', se fait, dans la grille G, au niveau immédiatement supérieur à celui quitté.

23. Avancements

Les avancements de niveau au choix aux 1er janvier 1983, 1er janvier 1984 et 1er janvier 1985 font l'objet de dispositions décrites en annexe 1 D.

3. DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS EN INSTANCE DE DÉPART EN INACTIVITÉ ET AUX AGENTS EN INACTIVITÉ

31. Agents en instance de départ en inactivité

Des instructions seront données aux Unités pour que les agents mis en inactivité entre le 1er juillet 1982 et le 30 juin 1985 soient assurés d'avoir un coefficient de sortie au moins égal à celui qu'ils auraient obtenu dans le système actuel.

Cet objectif sera normalement atteint par le jeu des avancements dans le cadre des contingents indiqués en annexe 1 D ou par des dispositions particulières pour les agents partant en inactivité entre le 1er juillet et le 31 décembre 1982.

32. Cas particulier - Cadres en 11 E et 12 E au 30 juin 1982

Les cadres classés en 11 E et 12 E au 30 juin 1982 qui partiraient en inactivité avant le 30 juin 1985, et qui n'auraient pas eu de changement de situation (catégorie - classe, ou niveau) depuis au moins 7 ans à la date de leur départ, verront leur pension calculée, sauf choix négatif, sur la base des coefficients des niveaux 24 et 28 respectivement.

33. Agents en inactivité

Les dispositions relatives aux agents en inactivité font l'objet de l'annexe 1 E.

34. L'ensemble des dispositions ci-dessus met fin à de nouvelles applications de la circulaire N. 68-68

TABLEAU 1 A**Ajout de points**

Catégories Classes à l'échelon 1		Majorations	
Références	Valeurs initiales	Au 1/7/81	Au 1/1/82
1C	190	5	
1E-2B	193,5	1,5	
2C	197	3	
2E-3B	200,5	4,5	
3C	204	4	
3E-4B	208	4	
4C	212,5	2,5	0,5
4E-5B	217	2	0,5
5C	227	1	0,5
5E	237	1	0,5
6A	232	1	0,5
6B	240	2	
6C	248	1	
6E	258,5	1,5	
7A	253	1	
7B	263	2	
7C	273	0,5	
7E	284	1,4	
8A	278,5	0,5	
8B	291,5	0,9	
8C	305	1,5	
8E	320	1,3	
9A	312	2	

9B	328,5	1,2	
9C	346	0,2	
9E	364	-	
10A	351,5	1,5	
10B	380	1,5	
10C	410	-	
10E	440	1,8	
11A	421	-	
11B	460	2	
11C	498	-	
11E	537	-	
12 A	511,5	-	
12B	559	2	
12C	606,5	-	
12E	653	-	
13A	626,5	-	
13B	686	-	
13C	744	5	
13E	802	-	
14A	749	-	
14B	818	-	
14C	855	-	
14E	889,5	3,5	

TABLEAU 1BTABLEAU DE TRANSPOSITION
DE LA CLASSIFICATION FONCTIONNELLE

Fonction des catégories	Transposition sur groupe fonctionnel
1/2	1 (niveaux 1 à 6)
2/3	
3/4	2 (niveaux 2 à 7)
4-3/5	3 (niveaux 3 à 8)
4/5	
5	4 (niveaux 4 à 9)
6	7 (niveaux 6 à 11)
7	8 (niveaux 8 à 13)
8	9 (niveaux 10 à 15)
9	10 (niveaux 12 à 17)
10	12 (niveaux 16 à 21)
11	13 (niveaux 18 à 23)
12	15 (niveaux 22 à 27)
13	17 (niveaux 26 à 31)
14	19 (niveaux 30 à 35)

TABLEAU 1 CGRILLE A LA TRANSPOSITION ET TABLEAU DE TRANSPOSITION
DES POSITIONS DE RÉMUNÉRATION

Niveau de rémunération	Grille à la transposition		Transposition des positions	
	G'	G	Catégories classes transposées sur G'	Catégories classes transposées sur G
1		195,0		1C-1E-2B
2		205,0		2C-2E-3B
3		212,0		3C-3E-4B
4		219,5		4C-4E-5B
5		228,5		5C
6	233,5	238,5	6A	5E
7	242,0	249,0	6B	6C
8	254,0	260,0	7A	6E
9	265,0	273,5	7B	7C
10	279,0	285,4	8A	7E
11	292,4	299,0	8B	
12	306,5	314,0	8C	9A
13	321,3	329,7	8E	9B
14		346,2		9C
15	353,0	364,0	10A	9E
16		381,5		10B
17		400,8		
18	410,0	421,0	10C	11A
19		441,8		10E
20		462,0		11B
21		487,1		

22	498,0	511,5	11C	12A
23		537,0		11E
24		561,0		12B
25		592,3		
26	606,5	622,0	12C	
27	626,5	653,0	13A	12E
28		686,0		13B
29		716,9		
30		749,0		13C-14A
31		782,5		
31 bis		802,0		13E
32		818,0		14B
33		855,0		14C
34		874,0		
35		893,0		14E

SYSTEME DE RÉMUNÉRATION

MODALITÉS DE MISE EN PLACE

**AVANCEMENTS AU CHOIX AUX 1er JANVIER 1983,
1er JANVIER 1984 ET 1er JANVIER 1985**

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Pendant la période de trois années, commençant au 1er janvier qui suit la mise en place du nouveau système, l'utilisation du contingent d'avancements de niveau au choix se fera suivant des modalités tenant compte des objectifs ci-après :

- Résorber la grille de transposition,
- Faciliter, au niveau de chaque Unité, la résolution de problèmes individuels qui pourraient résulter du changement de système (agents partant en inactivité par exemple),
- Tenir compte de la spécificité des déroulements de carrière dans chacun des trois collèges, et du "remplissage" inégal des groupes fonctionnels à la transposition.

2. CONTINGENT ANNUEL

Chacune des trois années, 25 % de l'effectif pourra bénéficier d'un avancement de niveau au choix. L'effectif de référence ne comprend pas les agents ayant atteint le niveau supérieur de leur groupe.

Les avancements sont normalement attribués sur la base d'un niveau par agent.

Toutefois une partie des bénéficiaires pourra se voir attribuer un avancement de deux niveaux, ou "avancement double", dans les limites de 8 % de l'effectif de référence pour l'exécution et la maîtrise, et de 12 % pour les cadres. Ces avancements seront utilisés suivant les modalités ci-après :

Collèges exécution et maîtrise

Si le pourcentage de bénéficiaires d'avancements doubles retenu après avis de la commission secondaire est inférieur à 8 %, le nombre de bénéficiaires d'avancements simples pourra être augmenté à raison de deux avancements simples par avancement double non utilisé, sans que le quota total de bénéficiaires puisse dépasser 30 % de l'effectif de référence, sauf cas exceptionnel.

Ce quota pourrait donc être normalement compris entre :

- 25 %, dont 8 % de bénéficiaires d'avancements doubles
- et 30 %, dont 3 % de bénéficiaires d'avancements doubles.

Collège cadres

Au cas où le nombre de situations particulières ne justifie pas l'emploi de la totalité du contingent d'avancements doubles, la proportion d'avancements simples pourra être augmentée, à raison de deux avancements simples par avancement double non utilisé, sans que le nombre de bénéficiaires puisse dépasser 30 % de l'effectif de référence.

A l'inverse, dans le cas où le nombre de situations particulières rendrait insuffisant le taux d'avancements doubles indiqué ci-dessus, ce taux pourra être augmenté moyennant une réduction corrélative du nombre total de bénéficiaires, sans que celui-ci tombe en-dessous de 22 % de l'effectif de référence.

En résumé, le collège cadres pourrait donc disposer selon les Unités, des contingents ci-après :

- 22 %, dont 15 % de bénéficiaires d'avancements doubles
- 23 %, dont 14 % de bénéficiaires d'avancements doubles etc.
- 30 %, dont 7 % de bénéficiaires d'avancements doubles

3. DÉCOMPTE DES AVANCEMENTS DE LA GRILLE G'

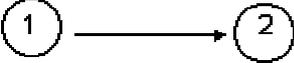
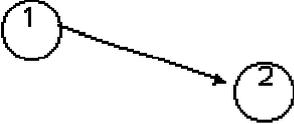
Pour les agents transposés dans G', les avancements se feront toujours des positions de la grille G' vers la grille G.

Ils pourront se faire sans changement de niveau, et dans ce cas, ne seront comptés que pour 1/2 dans le décompte du nombre de bénéficiaires d'avancements simples.

S'ils se font avec gain d'un niveau, ils seront comptés pour 1,5 dans le décompte du nombre de bénéficiaires d'avancements simples.

Le tableau 1D1 résume les cas possibles.

TABEAU 1D1
AVANCEMENTS
Décompte du nombre de bénéficiaires

Avancement de la position 1 à la position 2*		Nombre de bénéficiaires d'avancements simples	Nombre de bénéficiaires d'avancements doubles
Niveau de rémunération	Grille G'		
n		0,5	
n n+1		1,5	
n n+1		1	
n n+1 n+2		-	1

* Position en niveau au coefficient de la grille G' ou de la grille G

-  avant avancement
-  après avancement

SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION
MODALITÉS DE MISE EN PLACE
TRANSPOSITION DES AGENTS EN INACTIVITÉ

1. TRANSPOSITION

11. Les agents en inactivité bénéficient, comme les actifs, des ajouts de points au 1er juillet 1981 et au 1er janvier 1982.

12. Au 1er juillet 1982, la mise en place du nouveau système comporte les opérations suivantes:

1. Ajout de points pour porter à égalité les coefficients catégorie classe servant de base au calcul des pensions, avec les niveaux correspondants de la grille G, suivant les indications du tableau 1 C de l'annexe 1.
2. Transposition de la catégorie de l'agent dans le groupe fonctionnel correspondant du nouveau système.
3. Application à la dernière position catégorie classe d'activité de chaque agent, des butées d'ancienneté relative aux avancements de niveau dans le nouveau système.

Le jeu de ces butées sera limité à 1 niveau. Cependant il pourra être de 2 niveaux pour les agents partis en classe E après être restés plus de 12 ans (exécution) ou 14 ans (maîtrise et cadres) dans cette classe avant leur départ en inactivité.

Ces dispositions s'entendent sous réserve que le groupe fonctionnel dans lequel l'agent est transposé offre encore cette possibilité d'avancement.

Les dispositions ci-dessus ne seront pas appliquées aux agents ayant bénéficié des effets de la circulaire N. 68-68 ou de textes antérieurs ayant un objet analogue.

2. MESURE PARTICULIÈRE

Les agents d'exécution ayant terminé leur carrière en "9 chevron (*grille d'avant 1960*) de la paire d'échelles 7/8 ou "11 chevron" de la paire d'échelles 9/10, classés en inactivité respectivement en 3 E et 4 E, sont transposés comme suit:

- 9 chevron : niveau 4 du groupe fonctionnel 3
- 11 chevron : niveau 5 du groupe fonctionnel 3.

CHANGEMENT DE CLASSEMENT FONCTIONNEL

1. PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau système de rémunération procure un nombre de groupes fonctionnels supérieur à celui actuellement en vigueur.

Il permettra le reclassement de certaines fonctions dans chacun des trois collèges.

Un certain nombre de ces reclassements prendra effet à la date de mise en vigueur du système de rémunération révisé, soit le 1er juillet 1982. Ils concernent le collège d'exécution, et la liste en est donnée en annexe 2 A.

La Commission Supérieure Nationale du Personnel sera, par ailleurs, normalement saisie des propositions de changement de classification de fonctions qui pourraient résulter de l'évolution des structures et des métiers dans les Etablissements. La date d'effet des mesures qui seraient prises, après avis dudit organisme, n'est pas liée à la mise en place du système.

Les textes réglementaires traitant du classement des fonctions sont conservés sans autre modification que la substitution des groupes fonctionnels aux catégories, conformément au tableau 1 B de l'annexe 1.

2. DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

21. Le groupe 6 sera attribué, dans un premier temps à certaines fonctions qui, depuis le 1er janvier 1971, ont été classées en catégorie 6 du collège maîtrise, faute d'une possibilité de classement à un niveau de rémunération supérieur à la catégorie 5 dans le collège exécution. Les titulaires desdites fonctions, au moment de la transposition, seront affectés, à titre personnel, dans le groupe 7 du collège maîtrise.

22. Les fonctions actuellement classées en catégorie 10 seront redistribuées entre les groupes 11 et 12 après consultation de l'organisme paritaire compétent.

3. UTILISATION DES NOUVEAUX GROUPES FONCTIONNELS

Les groupes 6 - 11 - 14 - 16 et 18 pourront accueillir de nouvelles fonctions, dont le niveau de qualification justifiera les classements correspondants, avis pris des organismes statutaires compétents.

Deux objectifs orienteront l'utilisation de ces nouvelles possibilités :

Le premier objectif est de favoriser la mobilité fonctionnelle des cadres.

Le second est de maintenir, ou de rétablir, une pyramide harmonieuse des emplois, sans ralentir pour autant les déroulements de carrière des intéressés.

C'est pourquoi la possibilité reste affirmée, pour un agent classé dans un groupe donné, de poser valablement sa candidature à un groupe dont le rang n'est pas celui immédiatement supérieur.

Par exemple, l'accès au collège maîtrise ne sera pas obligatoirement réservé aux agents du groupe 6.

De la même façon, l'accès des jeunes cadres diplômés à des postes du groupe 15 ne passera pas obligatoirement par des fonctions du groupe 14.

CHANGEMENTS DE CLASSEMENT FONCTIONNEL

Les changements de classement fonctionnel concernent les fonctions suivantes :

- dans le groupe 4
 - monteur électricien BT travaillant sous tension (branchements aériens) habilité B2T et chef de travaux par permutation régulière
 - monteur électricien "exploitation"
 - plombier "exploitation"
 - maître ouvrier du contrôle électrique
 - éclusier 1er degré

- dans le groupe 5
 - chef ouvrier
 - monteur électricien HTD travaillant sous tension
 - monteur hautement qualifié de lignes THT (225 kV et au-dessus)
 - dépanneur du changement de tension
 - éclusier 2e degré
 - agent de district (*Cette proposition de reclassement tient compte par avance de certaines applications conversationnelles qui seront ajoutées à cette fonction*) (bureau-accueil ou bureau-accueil-intervention)

- dans le groupe 6
 - agent d'accueil TGA
 - agent administratif principal TGA du groupe d'intervention
 - agent principal d'intervention chez le client (électricité et gaz)
 - agent technicoadministratif de district
 - agent technique d'atelier de lignes de craquage
 - agent technique en canalisations souterraines
 - agent technique chaudronnier-soudeur
 - agent technique comptages basse tension
 - agent technique de contrôle et d'essais

- agent technique électricien d'entretien
- agent technique d'enquête et de préparation du changement de tension
- agent technique d'entretien des canalisations souterraines
- agent technique d'entretien des lignes de transport
- agent technique d'entretien des postes THT
- agent technique d'exploitation
- agent technique d'instruments
- agent technique d'intervention chez le client
- agent technique de laboratoire
- agent technique mécanicien-électricien de garage
- agent technique mécanicien d'entretien
- agent technique mécanicien sur machinesoutils
- agent technique soudeur sur roues
- agent technique de station de stockage souterrain
- agent technique des zones de transport ou des stations de compression
- agent travaillant sur machines composeuses multipoint 2e degré
- assistante ménagère principale
- chef de groupe "liaison ordinateur"
- conducteur de craquage dans les usines gazières sans chef de quart
- conducteur principal de transports exceptionnels
- réceptionniste principal

**AUTRES DISPOSITIONS COMPLEMENTAIRES
devant faire l'objet d'un examen ultérieur**

- 1 - NIVEAUX DE RECRUTEMENT
- 2 - MINIMUM DE RETRAITE
- 3 - REGLE DES "C-1"
- 4 - MAJORATION D'ANCIENNETE

GRILLE DES CHEFS D'UNITÉ

Système proposé						Système 1960			
Groupes fonctionnels			Niveau	Grille de transposition		Position à transposer sur			
U1	U2	U3		Coef. G'	Coef. G	G'		G	
X			A	692	724	U1A	691,7	U1A'	723,9
X	X		B		757			U1B	756,8
								U2A	
X	X	0	C		792			U1B'	791,2
								U2A'	792,0
X	X	0	D	825	828,5	U1E	824,7	U2B	828,2
0	X	X	E		867			U2B'	865,5
								U3A	867,0
0	0	0	F		894				
	X	X	G	907	921,5	U2E	901,1		
						U3A'	907,0		
		X	H	948,5	950	U3B	948,1		

X Position occupée à la transposition
 0 Position libre à la transposition.