

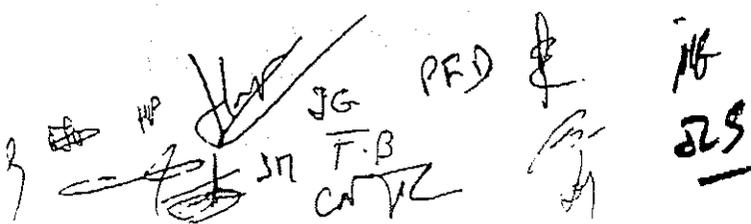
**ACCORD**

**SUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

**DANS LES METIERS DE LA PRODUCTION**

**CHIMIQUE ET BIOCHIMIQUE**

septembre 1993


  
 HP  
 JG  
 F.B  
 PRD  
 IG  
 225

# SOMMAIRE

## 1 - LA NEGOCIATION

- 1.1 - Le contexte
- 1.2 - L'enjeu
- 1.3 - La démarche suivie
- 1.4 - Le champ de réflexion
- 1.5 - La méthode de travail

## 2 - LA SITUATION CONSTATEE

## 3 - L'ACCORD

- 3.1 - Niveaux de responsabilité
- 3.2 - Valorisation et reconnaissance des compétences individuelles
- 3.3 - Mise en oeuvre de l'accord
- 3.4 - Dispositions finales

# 1 - LA NEGOCIATION

## 1.1 - LE CONTEXTE

Une commission économique paritaire du Comité Central d'Entreprise a fonctionné en 1991 et 1992 en vue de la réorientation stratégique de la Production chimique et biochimique dans le domaine des Corticostéroïdes.

Au cours de ses travaux, elle s'est notamment attachée à rechercher l'ouverture de nouvelles perspectives de carrière.

L'évolution des qualifications du Personnel de Production chimique et biochimique, sans responsabilité d'encadrement, s'effectue aujourd'hui, sous certaines conditions essentiellement liées au contenu des postes de travail, entre les coefficients 140 et 225 inclus de la Convention Collective Nationale des Industries Chimiques.

## 1.2 - L'ENJEU

Des possibilités d'évolution plus importantes devraient permettre de sanctionner le niveau d'expertise acquis par différents moyens dont la formation, dans la mesure où il pourrait effectivement être mis en oeuvre dans une organisation du travail adaptée.

L'engagement a été pris de poursuivre une réflexion commune dans ce but, dans le prolongement du Groupe de travail paritaire sur les Corticostéroïdes.

L'étude a porté :

- sur les différents niveaux de qualification actuels ou à venir au sein de la Production chimique et biochimique, entre le coefficient 140 et le coefficient 360 inclus,
- sur les critères d'accès à ces différents niveaux,
- sur les moyens permettant d'accéder à ces différents niveaux autrement que par la formation initiale.

**1.3 - LA DEMARCHE SUIVIE**

Les échanges se sont déroulés au sein d'un Groupe constitué d'un commun accord avec :

- les six Représentants Syndicaux Centraux au C.C.E.,
- des Représentants des Etablissements concernés,
- le Directeur des Relations du Travail,
- le Directeur de la Production chimique,
- le Directeur de la Production biochimique,
- le Chef d'Etablissement de Neuville et Vertolaye.

Ce Groupe s'est réuni à onze reprises aux dates et lieux suivants :

- le 28.10.1992 à Vertolaye,
- le 26.11.1992 à Neuville,
- le 14.01.1993 à Romainville,
- le 18.02.1993 à Vertolaye,
- le 15.03.1993 à Neuville,
- le 30.03.1993 à Romainville,
- le 28.04.1993 à Vertolaye,
- le 26.05.1993 à Neuville,
- le 22.06.1993 à Romainville,
- le 15.09.1993 à Neuville,
- le 23.09.1993 à Vertolaye.

Les réunions se sont déroulées sur une durée d'une demi-journée environ pour chacune d'entre elles, dans un esprit d'ouverture et de dialogue.

Les Comités d'Etablissement des sites concernés (Neuville, Romainville et Vertolaye) ont été tenus informés du déroulement des travaux du Groupe paritaire par les soins des Directions et des Représentants du Personnel.

### 1.4 - LE CHAMP DE REFLEXION

Il a été convenu de circonscrire le périmètre des réflexions aux ateliers de fabrication chimique de Neuville et Vertolaye, et de Fabrication biochimique de Romainville, à l'exclusion des Unités d'appui. Le périmètre ainsi délimité regroupe 927 personnes réparties suivant le tableau ci-joint :

Etablissement Filière*	NEUVILLE	VERTOLAYE	ROMAINVILLE
CHIMIE	249	137	22
AUTRES	257	198	64
TOTAL	506	335	86

Octobre 1992

\* Voir définition page suivante

### 1.5 - METHODE DE TRAVAIL

La méthode d'investigation retenue d'un commun accord a conduit le Groupe à examiner successivement :

- 1) La situation constatée,
- 2) La description et l'évaluation des différents niveaux de responsabilité, dans le cadre d'une organisation prospective des ateliers,
- 3) La valorisation et la reconnaissance des compétences individuelles.

Handwritten signatures and initials: JG, F.B, CN, TC, PFD, JLB, RS.

## 2 - LA SITUATION CONSTATEE

La photographie de l'existant a été établie pour chacun des trois Etablissements relevant de l'étude, à partir des critères suivants, par coefficient :

- effectif,
- âge moyen,
- ancienneté moyenne,
- ancienneté moyenne dans le coefficient,

en distinguant deux populations au sein de la filière :

- ° les collaborateurs ayant suivi une formation en Chimie ou en Biochimie :  
AFPIC 1 et 2, BEP/CAP de CAIC, BP, Bac F6, BEI, BTS, DUT, CNAM, certificat d'AM de fabrication, formation T.A...
- ° les collaborateurs n'ayant pas de formation en Chimie ou en Biochimie.

Les statistiques correspondantes ont été examinées et remises à chaque membre du Groupe de travail (annexe 1).

Elles pourront constituer la base de référence qui, à l'expérience, permettra de juger les effets du présent Accord au travers des évolutions constatées.

HP JG PFD JLR  
F.B CN V L 29

### 3 - L'ACCORD

Entre les soussignés, il a été convenu ce qui suit :

#### - Article 1 -

Dans le cadre d'une organisation prospective des ateliers, l'évolution professionnelle dans les métiers de la Production chimique et biochimique doit s'effectuer :

- *en fonction des responsabilités réellement confiées à chaque collaborateur :*  
cinq niveaux ont été identifiés, qui couvrent des domaines d'intervention en nombre croissant en fonction de la progression dans les différents niveaux ; ces derniers sont décrits au chapitre 3.1 ci-après ;
- *en fonction de l'aptitude de chaque collaborateur à exercer les dites responsabilités :*

cette aptitude évoluant dans le temps grâce à l'expérience acquise et, le cas échéant, à la formation continue. La reconnaissance et la valorisation des compétences individuelles sont traitées au chapitre 3.2 ci-après.

#### 3.1 - NIVEAUX DE RESPONSABILITE

#### - Article 2 -

Les cinq niveaux de responsabilité sont les suivants :

- Opérateur de premier niveau,
- Opérateur confirmé,
- Technicien de premier niveau,
- Technicien confirmé,
- Technicien supérieur.

Handwritten signatures and initials: HA, JG, F.B, W, YC, JG, 25

- Article 3 -**OPERATEUR DE PREMIER NIVEAU***- Domaines d'intervention -*

Délais, rendements, qualité, environnement, sécurité et procédures B.P.F.

- ☛ Dans ces domaines, l'Opérateur applique les consignes, les modes opératoires et suit la feuille de travail.
- ☛ Il détecte les anomalies, les signale et demande des solutions.

Formation nécessaire : CAP ou expérience professionnelle équivalente.

*N.B. : Dans l'organisation prospective, ce poste d'Opérateur de premier niveau correspond à la phase d'apprentissage du métier, nécessairement limitée dans le temps, au cours de laquelle l'Opérateur acquiert la connaissance de la conduite des installations.*

- Article 4 -**OPERATEUR CONFIRME***- Domaines d'intervention -*

Les mêmes que l'Opérateur de premier niveau + l'analyse et la maintenance.

- ☛ Dans ce domaine, l'Opérateur assimile et applique les consignes, les modes opératoires et les procédures.
- ☛ Il détecte les anomalies, les signale et demande des solutions ou les propose.
- ☛ Il acquiert les différents degrés de polyvalence.
- ☛ Il exécute des contrôles courants en cours de procédés.

Formation nécessaire : CAP de CAIC + modules analyse / maintenance, ou expérience professionnelle équivalente.

HP JG PED JG  
 F.B. CAYL R. Y JLS

- Article 5 -**TECHNICIEN DE PREMIER DEGRE***- Domaines d'intervention -*

Les mêmes que l'Opérateur confirmé + l'ingénierie, l'organisation de son propre travail et la transmission de son savoir.

- ☞ Dans ces domaines, il maîtrise et applique les consignes et modes opératoires.
- ☞ Il détecte les anomalies et les résout dans son domaine de compétences et dans le cadre des responsabilités qui lui sont déléguées.
- ☞ Il organise son propre travail, transmet son savoir et son expérience et fait des propositions d'amélioration.
- ☞ Il exécute des vérifications des paramètres du procédé et en traduit les résultats.

Formation nécessaire : AFPIC 2/BEP de CAIC ou expérience professionnelle équivalente.

- Article 6 -**TECHNICIEN CONFIRME***- Domaines d'intervention -*

Les mêmes que le Technicien premier degré + la gestion des matières premières et l'information descendante.

- ☞ Il maîtrise, favorise et garantit l'application des consignes et modes opératoires.
- ☞ Il évalue les propositions d'amélioration et permet ou favorise leur réalisation.
- ☞ Il participe à l'organisation du travail de son Unité.
- ☞ Il transcrit les informations et les objectifs en les adaptant au profil de son Unité.

Formation nécessaire : BP Chimie, Bac F6/F7 ou Bac Professionnel de Chimie, ou expérience professionnelle équivalente.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "HP", "JG", "PFD", "HB", "F.B", "C/T/C", and "R/S".

- Article 7 -**TECHNICIEN SUPERIEUR***- Domaines d'intervention -*

Les mêmes que le Technicien confirmé.

- ☛ Il analyse et exploite les problèmes et anomalies de façon à en tirer des actions concrètes dans tous les domaines d'intervention.
- ☛ Il initie des démarches permettant la prévention des problèmes et génère des actions prospectives s'inscrivant dans la stratégie générale de l'Unité.
- ☛ Il met en oeuvre les moyens propres à l'atteinte des objectifs fixés à l'Unité.

Formation nécessaire : BTS/DUT de Chimie ou de Biochimie, ou expérience professionnelle équivalente.

- Article 8 -

**CORRESPONDANCE AVEC LES COEFFICIENTS  
DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE  
DES INDUSTRIES CHIMIQUES**

Afin de permettre la correspondance entre la situation actuelle et celle issue de la réflexion sur l'organisation prospective des ateliers, le parallèle entre chaque niveau de responsabilité et les coefficients de la C.C.N.I.C. s'établit comme suit :

- Opérateur de premier niveau	G II - K 150/160
- Opérateur confirmé	G III - K 175/190/205
- Technicien de premier niveau	G IV - K 225/235
- Technicien confirmé	G IV - K 250/275
- Technicien supérieur	G IV - K 300/325/360.

Handwritten signatures and initials: JG, PFD, F.B, WBC, JLS, and other illegible marks.

### 3.2 - VALORISATION ET RECONNAISSANCE DES COMPETENCES INDIVIDUELLES

#### - Article 9 -

#### Entretien d'évolution de carrière

Les aptitudes acquises ou à acquérir font l'objet d'un entretien périodique d'évolution de carrière en fonction des critères relatifs au niveau de responsabilité de chaque collaborateur.

Au cours de chaque entretien d'évolution de carrière, la date de l'entretien suivant est fixée d'un commun accord. Toutefois, un entretien annuel est garanti au cours des cinq premières années de carrière.

L'appréciation prend également en compte les critères relatifs au niveau de responsabilité supérieur, afin de mettre en évidence les actions qui pourraient être entreprises pour favoriser l'évolution professionnelle, notamment dans le domaine de la formation et de la diversité des expériences dans la filière.

L'entretien est conduit en s'aidant d'un support-type (annexe 2) dont un exemplaire est remis à chacune des deux parties prenantes (Hiérarchie - collaborateur) qui le remplissent et le cosignent. La partie du document traitant de l'évolution de carrière est communiquée au service chargé de la Gestion de l'Emploi et de la Formation, au sein de l'Etablissement.

En cas de désaccord, chaque collaborateur a la possibilité de demander un arbitrage par le niveau hiérarchique supérieur à celui avec qui se sera déroulé le premier entretien. Cette possibilité n'est naturellement pas incompatible avec les voies de recours légales correspondant aux attributions des Délégués du Personnel.

Les critères d'appréciation à prendre en compte sont définis, niveau par niveau, dans les articles suivants.

#### - Article 10 -

#### OPERATEUR DE PREMIER NIVEAU

#### *- Critères d'appréciation -*

- Connaissances techniques nécessaires à l'exercice de la fonction,
- Respect des règles de l'art propres au métier, des procédures et des consignes,
- Contribution à la vie de l'équipe de travail,
- Aptitude à rendre compte des résultats de son travail et, le cas échéant, des anomalies constatées,
- Efforts réalisés pour progresser dans son travail et pour se donner les moyens d'évoluer,

Sens des responsabilités.

JG

F. B

CPD  
CNTL

JG  
DR

SL S

- Article 11 -OPERATEUR CONFIRME*- Critères d'appréciation -*

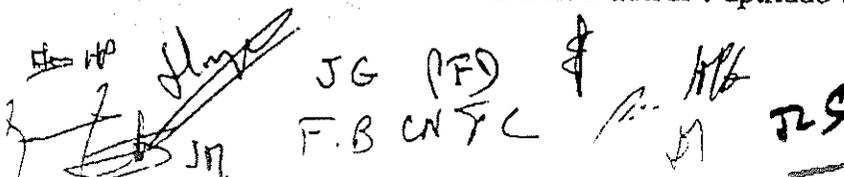
Mêmes critères que l'Opérateur de premier niveau :

- Aptitude à effectuer des travaux de natures différentes, au sein de la filière (polyvalence),
- Maintien de l'outil de travail en bon état de fonctionnement, que ce soit en effectuant cette tâche lui-même, ou en déclenchant les actions nécessaires à cet entretien,
- Aptitude à proposer des idées pouvant améliorer le travail.

- Article 12 -TECHNICIEN DE PREMIER DEGRE*- Critères d'appréciation -*

Mêmes critères que l'Opérateur confirmé :

- Aptitude à s'adapter à une nouvelle tâche, à une nouvelle façon de travailler ou à toute initiative nouvelle,
- Initiatives prises dans l'exécution de son travail, notamment face à des situations imprévues,
- Aptitude à réaliser sa tâche de façon autonome, dans le respect des objectifs de l'équipe de travail, en rendant compte des résultats de son action (autonomie active),
- Sens de l'information : aptitude à informer ses collègues, collaborateurs et supérieurs,
- Sens de la formation d'autrui : aptitude à transmettre son savoir.


 JG (FD) \$  
 F.B CN Y C A H B  
 JN J S

- Article 13 -TECHNICIEN CONFIRME*- Critères d'appréciation -*

Mêmes critères que le Technicien de premier degré :

- Aptitude à imaginer des solutions nouvelles aux problèmes rencontrés à l'occasion du travail, en prenant en compte les ressources disponibles et les contraintes réglementaires,
- Capacité à prendre en compte les avis et conseils des collègues et supérieurs, et à exprimer le sien,
- Animation : aptitude à susciter et à coordonner le travail d'une équipe.

- Article 14 -TECHNICIEN SUPERIEUR*- Critères d'appréciation -*

Mêmes critères que le Technicien confirmé :

- Esprit d'analyse / compréhension : aisance avec laquelle le Technicien supérieur est capable d'assimiler une consigne, une information ou une explication technique,
- Réflexion : capacité à prendre du recul par rapport à son travail immédiat de façon à prévenir les problèmes et à anticiper les solutions.

HP  
JG  
F.B  
CNYC  
RFD  
A  
A  
RS

### 3.3 - MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

#### - Article 15 -

L'Entreprise s'engage à mettre en oeuvre dès la signature du présent accord les premiers entretiens individuels de carrière de façon à ce que, pour chacun des trois Etablissements relevant du périmètre de l'accord :

1/3 des entretiens ait lieu au cours du 1er semestre de mise en oeuvre,

1/3 des entretiens ait lieu au cours du 2ème semestre de mise en oeuvre,

le dernier 1/3 au cours du 3ème semestre de mise en oeuvre.

#### - Article 16 -

Les Directions de la Production chimique et biochimique ainsi que les responsables hiérarchiques feront des entretiens individuels de carrière un objectif prioritaire.

#### - Article 17 -

Les parties signataires conviennent de se réunir au terme de chacun des trois premiers semestres d'application du présent accord pour tirer un bilan de la mise en oeuvre des entretiens effectués, le premier bilan devant intervenir en Mars 1994.

#### - Article 18 -

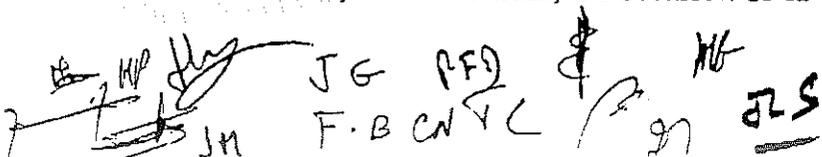
Au cas où les bilans feraient apparaître un écart entre les compétences individuelles, telles qu'elles auront pu être appréciées lors des entretiens, et les niveaux de responsabilité effectivement occupés, des mesures appropriées seront alors mises en oeuvre, si nécessaire au moyen d'un budget spécifique.

#### - Article 19 -

Les Comités d'Etablissement des différents sites concernés seront tenus informés régulièrement, et au moins une fois par an, de l'application des dispositions du présent Accord, dans les domaines suivants :

- Nombre d'entretiens de carrière effectués dans l'année,
- Plans de formation prévus et réalisés à la suite des entretiens,
- Evolution de la pyramide des niveaux de compétences.

De même, les Comités d'Etablissement seront tenus informés des problèmes rencontrés, le cas échéant, à l'occasion de la mise en oeuvre du présent accord.


 Handwritten signatures and initials: JG, PFD, F.B, CN, YC, and others.

**3.4 - DISPOSITIONS FINALES**

- Article 20 -

Les dispositions du présent accord sont à valoir sur toutes mesures légales, réglementaires ou conventionnelles susceptibles d'intervenir et ayant le même objet.

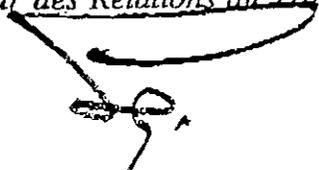
- Article 21 -

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris ainsi qu'au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes, conformément aux prescriptions de l'article L.132.10 du Code du travail.

Fait à Vertolaye, le 23 septembre 1993

Pour la Société Roussel-Uclaf :

J.L. SAUVAGET  
Directeur des Relations du Travail



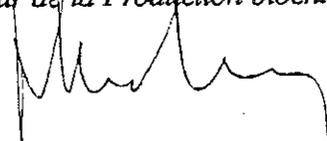
J.M. GRAVATTE  
Chef d'établissement  
de Neuville et Vertolaye



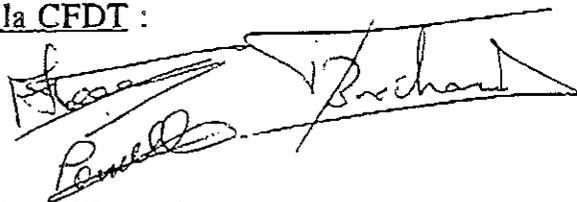
S. SIBAUD  
Directeur de la Production chimique



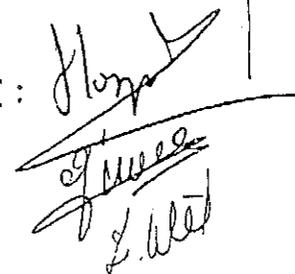
J. CHARDON  
Directeur de la Production biochimique



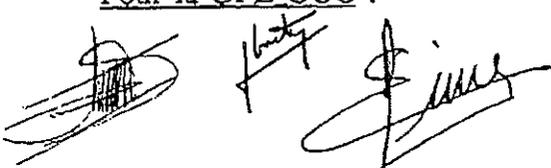
Pour la CFDT :



Pour la CGT :



Pour la CFE-CGC :



Pour la CGT-FO :

Pour la CFTC :

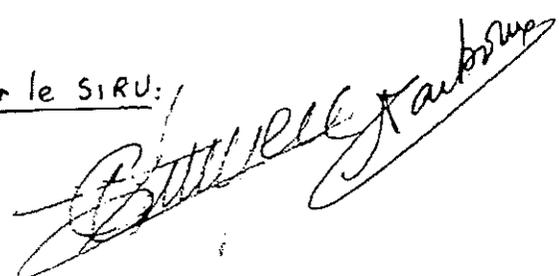


Pour la CSL :

*P. Duf...*

Autres membres du Groupe paritaire :

Pour le SIRU :



ACCORD SUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DANS LES METIERS DE LA PRODUCTION CHIMIQUE ET BIOCHIMIQUE

ANNEXE 2

ENTRETIEN D'EVOLUTION DE CARRIERE

ETABLISSEMENT :
DIRECTION :
DEPARTEMENT ou SERVICE :

TITULAIRE

NOM :
FONCTION et COEFFICIENT :
- RU :
ANCIENNETES - SERVICE :
- COEFFICIENT :

APPRECIATEUR

NOM :
FONCTION :

DATE DE L'ENTRETIEN :
DATE DU PRECEDENT ENTRETIEN :

SALAIRE :
DERNIERE AUGMENTATION :

DEFINITION DE FONCTION (caractéristiques et finalités du poste)

SYNTHESE DE L'ENTRETIEN

PROPOSITIONS DE LA HIERARCHIE
(évolution prévisible, délais...)

COMMENTAIRES DU TITULAIRE
(points d'accord ou de désaccord éventuels...)

Handwritten signatures and notes in the synthesis section, including names like 'Hieuchels', 'Poulet', 'g. guene', 'S. Dubois', 'P. Dubois', 'Rambaud', 'S. Dubois', 'S. Dubois'.

SIGNATURES TITULAIRE :

HIERARCHIE :

DATE PREVUE POUR LE PROCHAIN ENTRETIEN

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5
<b>DOMAINE D'INTERVENTION</b> T = Technique H = Humain	<b>OPERATEUR DE PREMIER NIVEAU</b> 150 / 160	<b>OPERATEUR CONFIRME</b> 175 / 190 / 205	<b>TECHNICIEN PREMIER DEGRE</b> 225 / 235	<b>TECHNICIEN CONFIRME</b> 250 / 275	<b>TECHNICIEN SUPERIEUR</b> 300 / 325 / 360
<b>DELAI</b>	T				
<b>RENDEMENTS</b>	T				
<b>QUALITE</b>	T				
<b>ENVIRONNEMENT</b>	T				
<b>SECURITE</b>	T				
<b>B. P. F. (Procédures)</b>	T				
<b>ANALYSE</b>	T				
<b>MAINTENANCE</b>	T				
<b>INGENIERIE</b>	T				
<b>TRANSMISSION DE SON SAVOIR</b>	H				
<b>ORGANISATION</b>	H				
<b>GESTION M. P.</b>	T				
<b>INFORMATION DESCENDANTE</b>	H				
<b>NIVEAU DE FORMATION NECESSAIRE OU EXPERIENCE PROFESSIONNELLE EQUIVALENTE</b>	C. A. P.	C. A. P. + MODULES ANALYSE, MAINTENANCE	AFPIC 2 / B. E. P.	B. P. / BAC	B. T. S. / D. U. T.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>● APPLIQUE LES CONSIGNES, LES MODES OPERATOIRES ET SUIV LA FEUILLE DE TRAVAIL</li> <li>● DETECTE LES ANOMALIES, LES SIGNALES ET DEMANDE DES SOLUTIONS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ASSIMILE ET APPLIQUE LES CONSIGNES, MODES OPERATOIRES ET PROCEDURES</li> <li>● DETECTE LES ANOMALIES, LES SIGNALES ET DEMANDE DES SOLUTIONS OU LES PROPOSE</li> <li>● ACQUIERT LES DIFFERENTS DEGRES DE POLYVALENCE</li> <li>● EXECUTE DES CONTROLES COURANTS EN COURS DE PROCÉDES</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MAITRISE ET APPLIQUE LES CONSIGNES ET MODES OPERATOIRES</li> <li>● DETECTE LES ANOMALIES ET LES RESOUT DANS SON DOMAINE DE COMPETENCE ET DANS LE CADRE DES RESPONSABILITES QUI LUI SONT DELEGUEES</li> <li>● ORGANISE SON PROPRE TRAVAIL, TRANSMET SON SAVOIR ET SON EXPERIENCE ET FAIT DES PROPOSITIONS D'AMELIORATION.</li> <li>● EXECUTE DES VERIFICATIONS DES PARAMETRES DES PROCÉDES ET EN TRADUIT LES RESULTATS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● MAITRISE, FAVORISE ET GARANTIT L'APPLICATION DES CONSIGNES ET MODES OPERATOIRES</li> <li>● EVALUE LES PROPOSITIONS D'AMELIORATION ET PERMET OU FAVORISE LEUR REALISATION</li> <li>● PARTICIPE A L'ORGANISATION DU TRAVAIL DE SON UNITE</li> <li>● TRANSCRIT LES INFORMATIONS ET LES OBJECTIFS EN LES ADAPTANT AU PROFIL DE SON UNITE</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● ANALYSE ET EXPLOITE LES PROBLEMES ET ANOMALIES DE FACON A EN TIRER DES ACTIONS CONCRETES DANS TOUS LES DOMAINES D'INTERVENTION</li> <li>● INITIE DES DEMARCHES PERMETTANT LA PREVENTION DES PROBLEMES ET GENERE DES ACTIONS PROSPECTIVES S'INSCRIVANT DANS LA STRATEGIE GENERALE DE SON UNITE</li> <li>● MET EN OEUVRE LES MOYENS PROPRES A L'ATTEINTE DES OBJECTIFS FIXES A L'UNITE</li> </ul>

	2	3	4	5	CRITERES	COMMENTAIRES
				→	Connaissances techniques	
				→	Respect procédures et consignes	
				→	Travail en équipe	
				→	Aptitude à rendre compte	
				→	Volonté d'évoluer	
				→	Sens des responsabilités	
				→	Polyvalence	
				→	Maintenance	
				→	Suggestions	
				→	Adaptabilité	
				→	Initiatives	
				→	Autonomie active	
				→	Transmission de son savoir	
				→	Sens de l'information	
				→	Communication	
				→	Animation	
				→	Créativité	
				→	Esprit d'analyse	
				→	Réflexion	

Activité
Aptitude à l'encadrement
Divers

BILAN GLOBAL DE MAITRISE DU NIVEAU

BILAN DES PROGRES REALISES

POTENTIALITES D'EVOLUTION

PROGRES A REALISER

SOUHAITS PERSONNELS

CONDITIONS ET MOYENS ENVISAGES POUR L'EVOLUTION

A TITRE PERSONNEL

MOYENS COMPLEMENTAIRES PROPOSES PAR LA HIERARCHIE

**ACCORD**

**SUR L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE**

**DANS LES METIERS DE LA PRODUCTION**

**CHIMIQUE ET BIOCHIMIQUE**

**ANNEXE 1**

*[Handwritten signatures and names]*

*Michy*

*Steen*

*Paul*

*Huy*

*Richard*

*Van*

*Naam*

*Sheld*

*Guinea*

*P. Dubois*

*[Signature]*

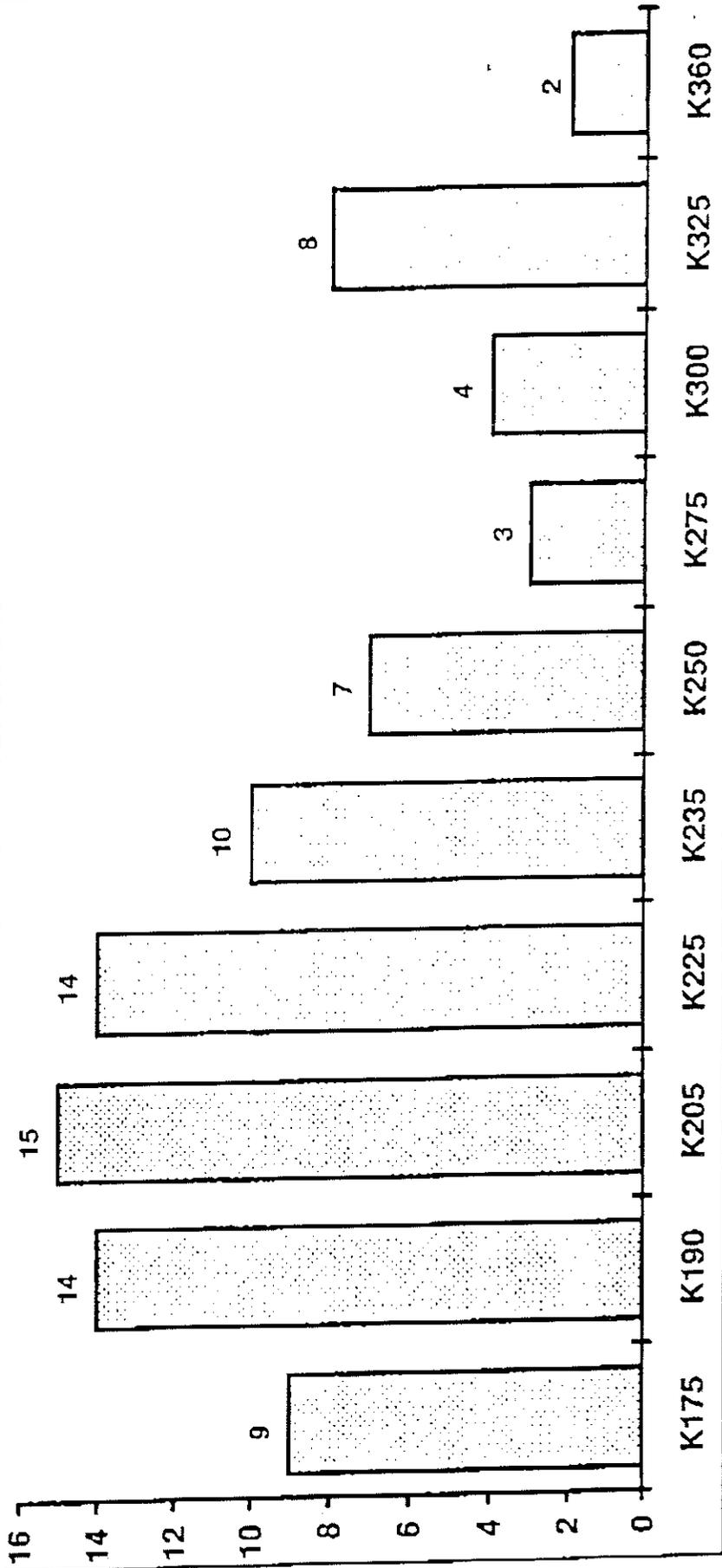
*[Signature]*

ROUSSEL UCLAF ROMAINVILLE

Le 25.11.92

# EFFECTIFS PAR COEFFICIENT

Ateliers de Fabrications

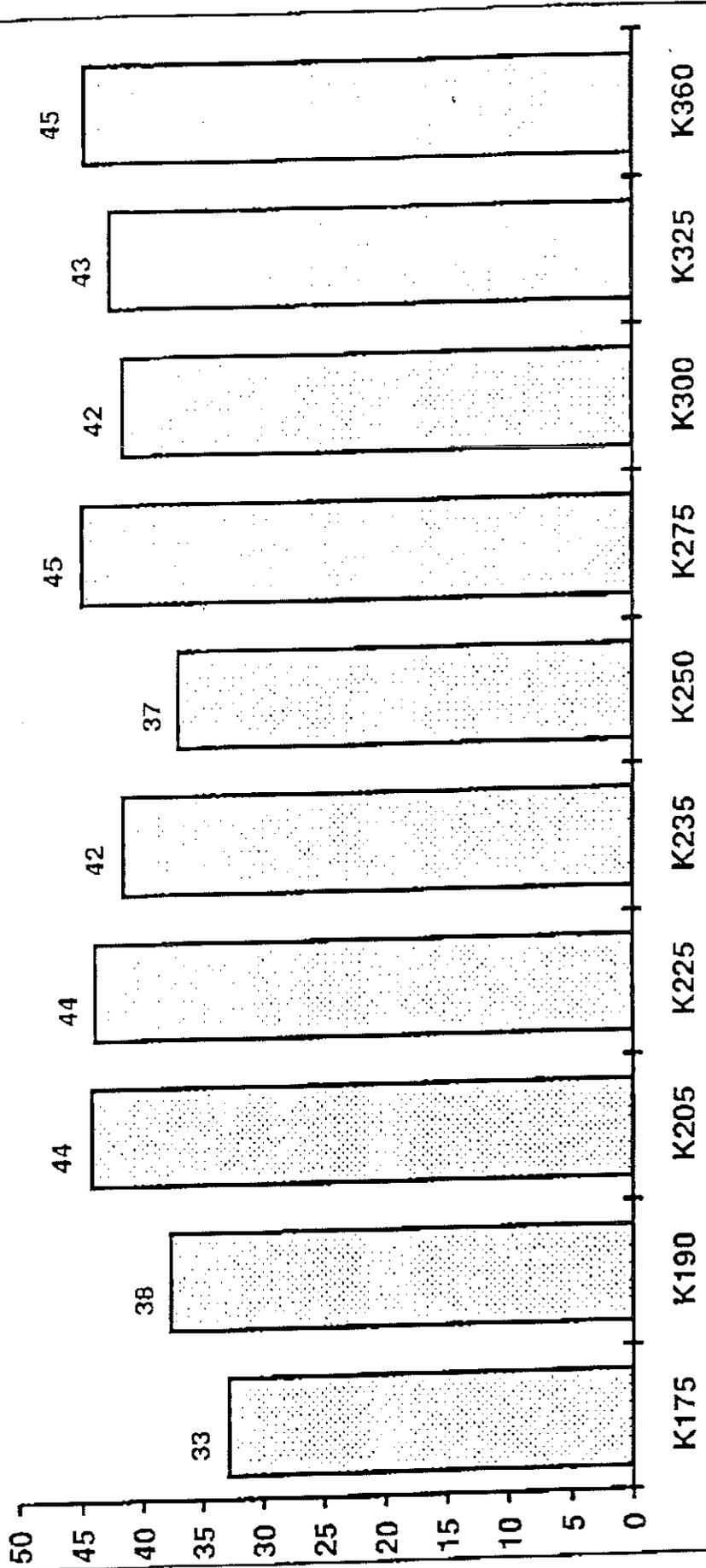


ROUSSEL UCLAF ROMAINVILLE

Lø 25.11.92

# AGE MOYEN PAR COEFFICIENT

Ateliers de Fabrications

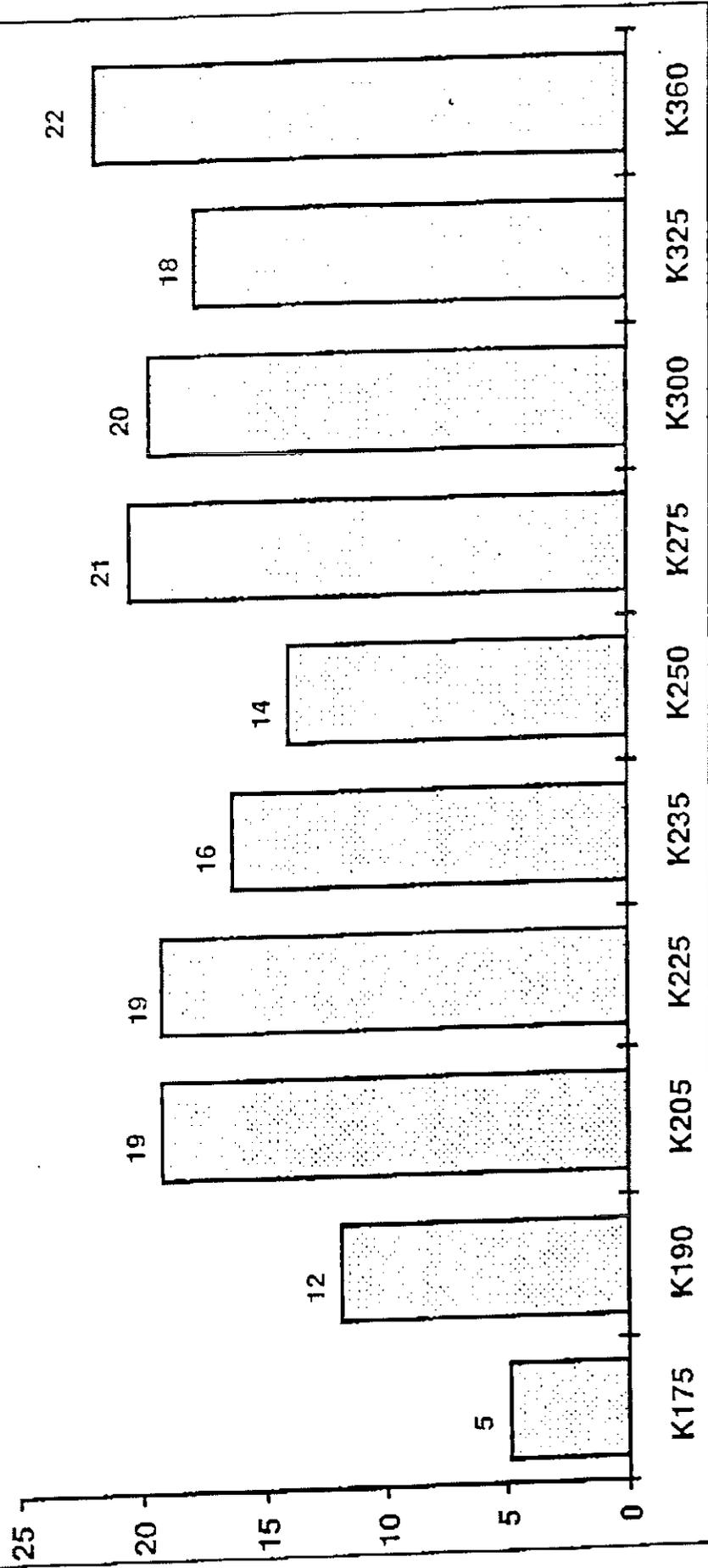


ROUSSEL UCLAF ROMAINVILLE

Le 25.11.92

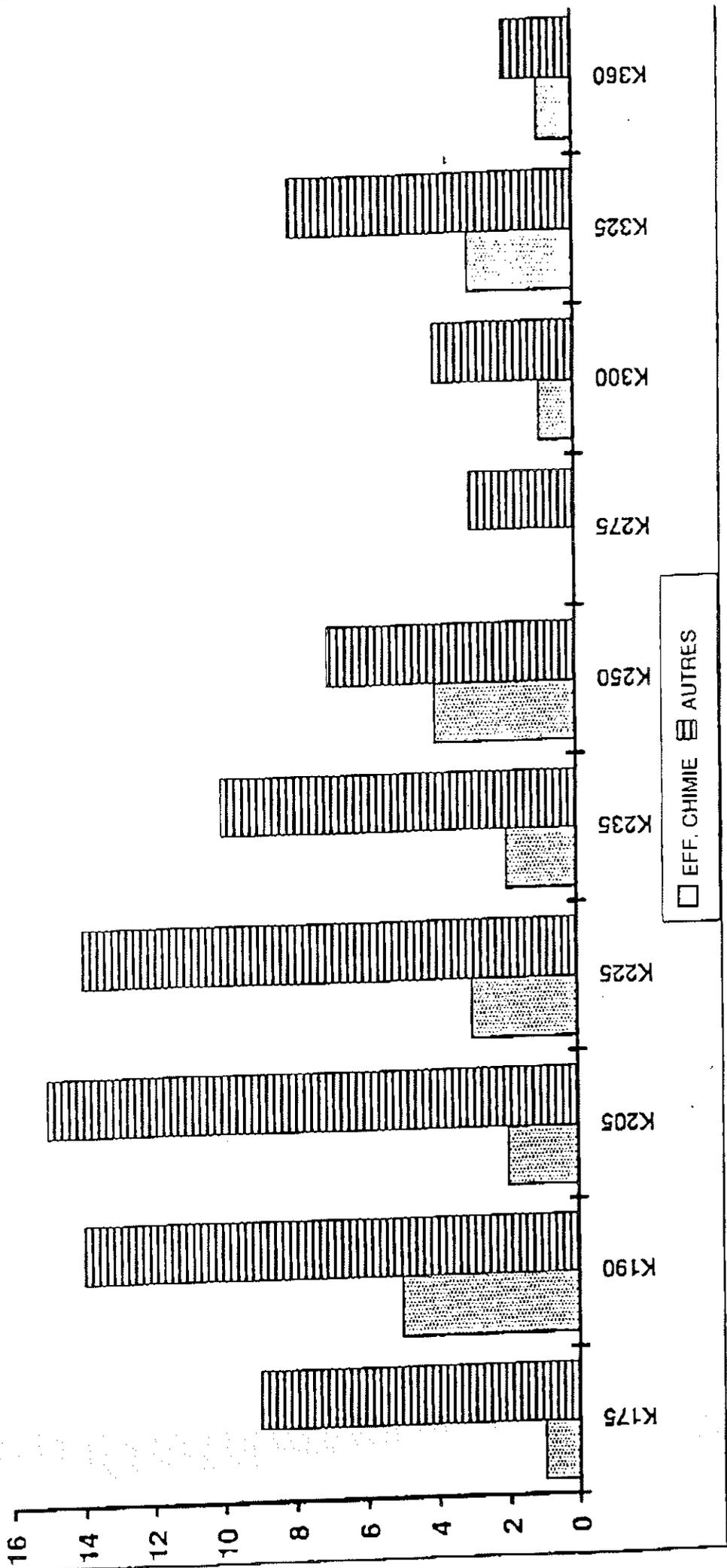
**ANCIENNETE MOYENNE**

Ateliers de Fabrications



# EFFECTIFS PAR FILIERE DE FORMATION

Ateliers de Fabrications

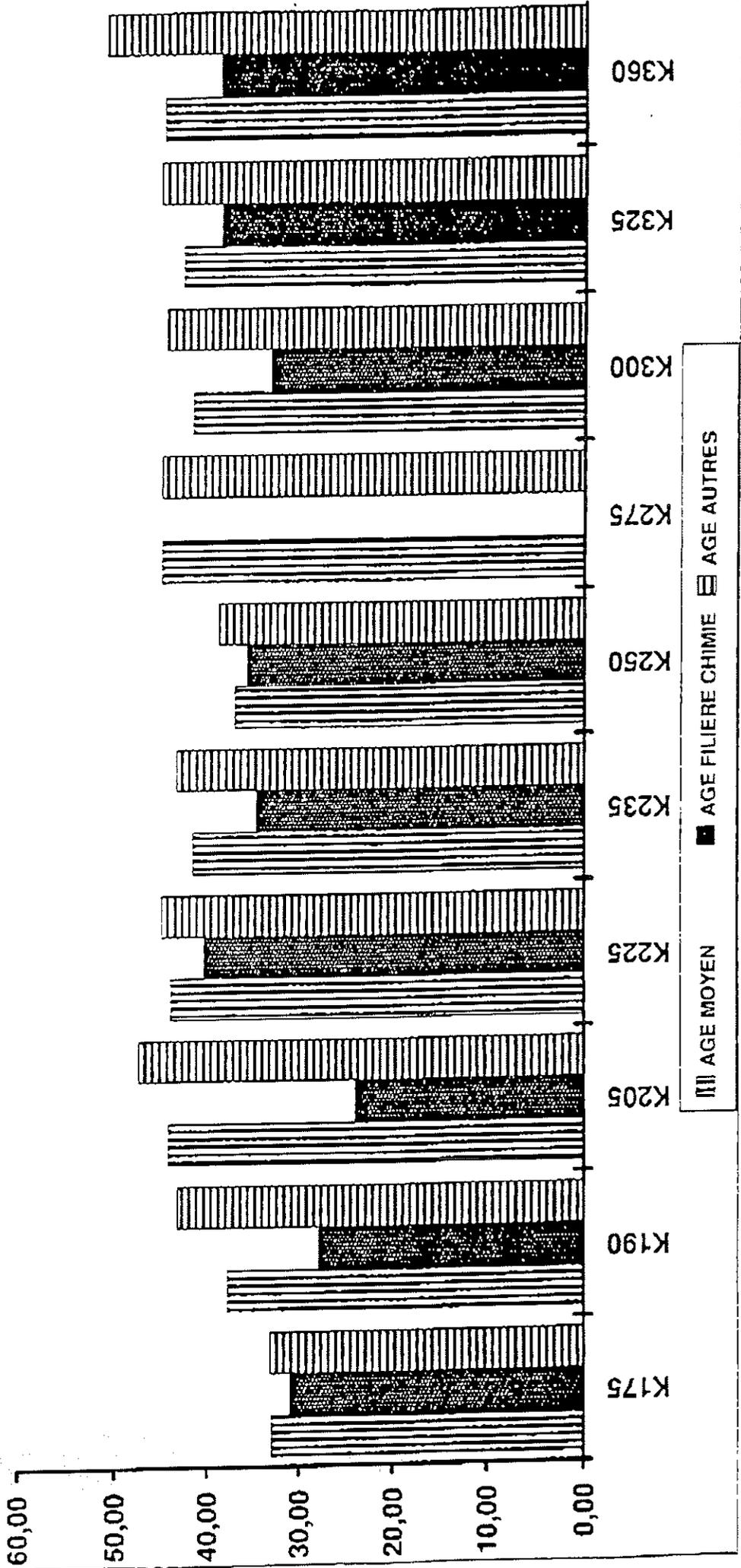


ROUSSEL UCLAF ROMAINVILLE

Le 25.11.92

P. 09

**AGE MOYEN**  
Ateliers de Fabrications



96%

331 49911751

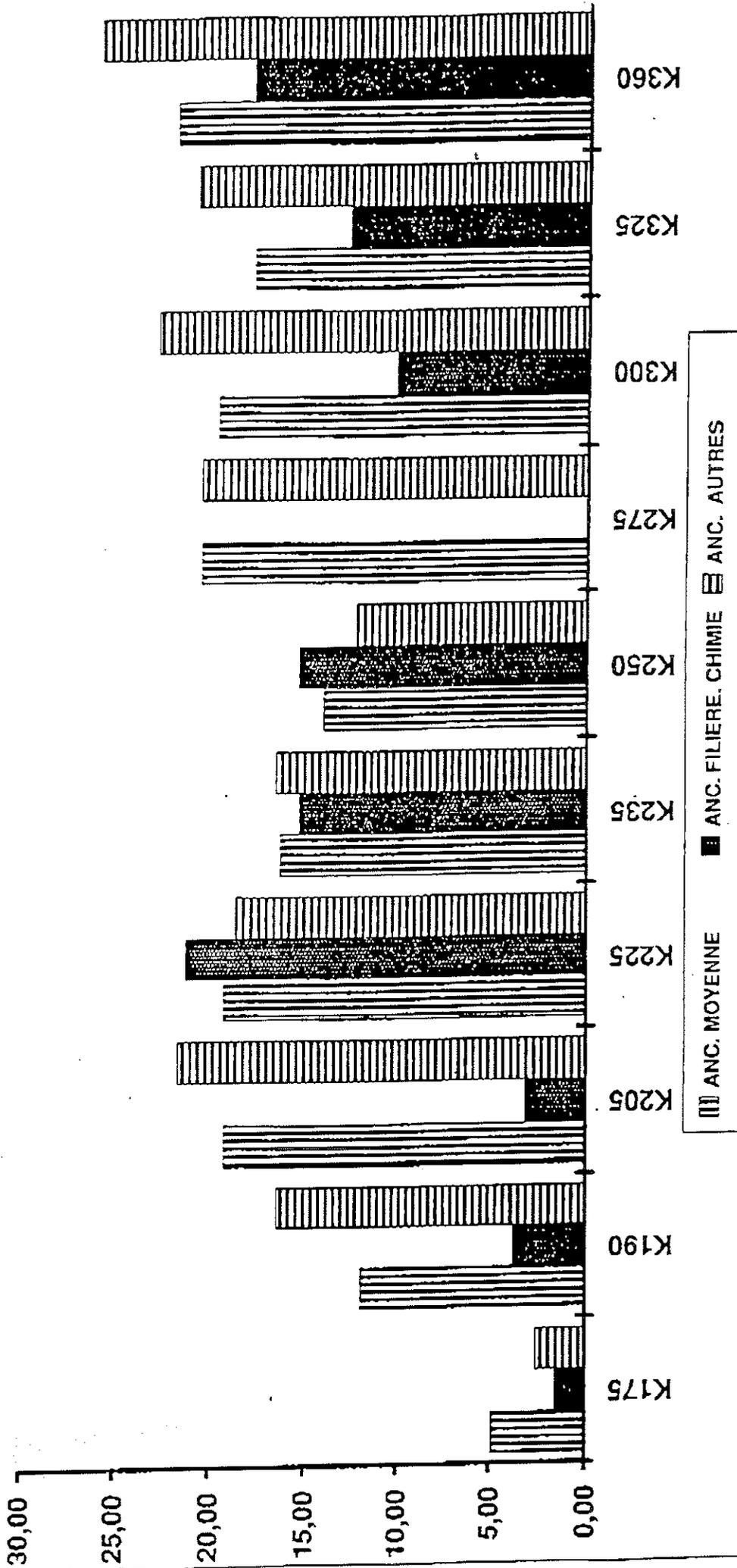
13-02-2007 11:03

ROUSSEL UCLAF ROMAINVILLE

Le 25.11.92

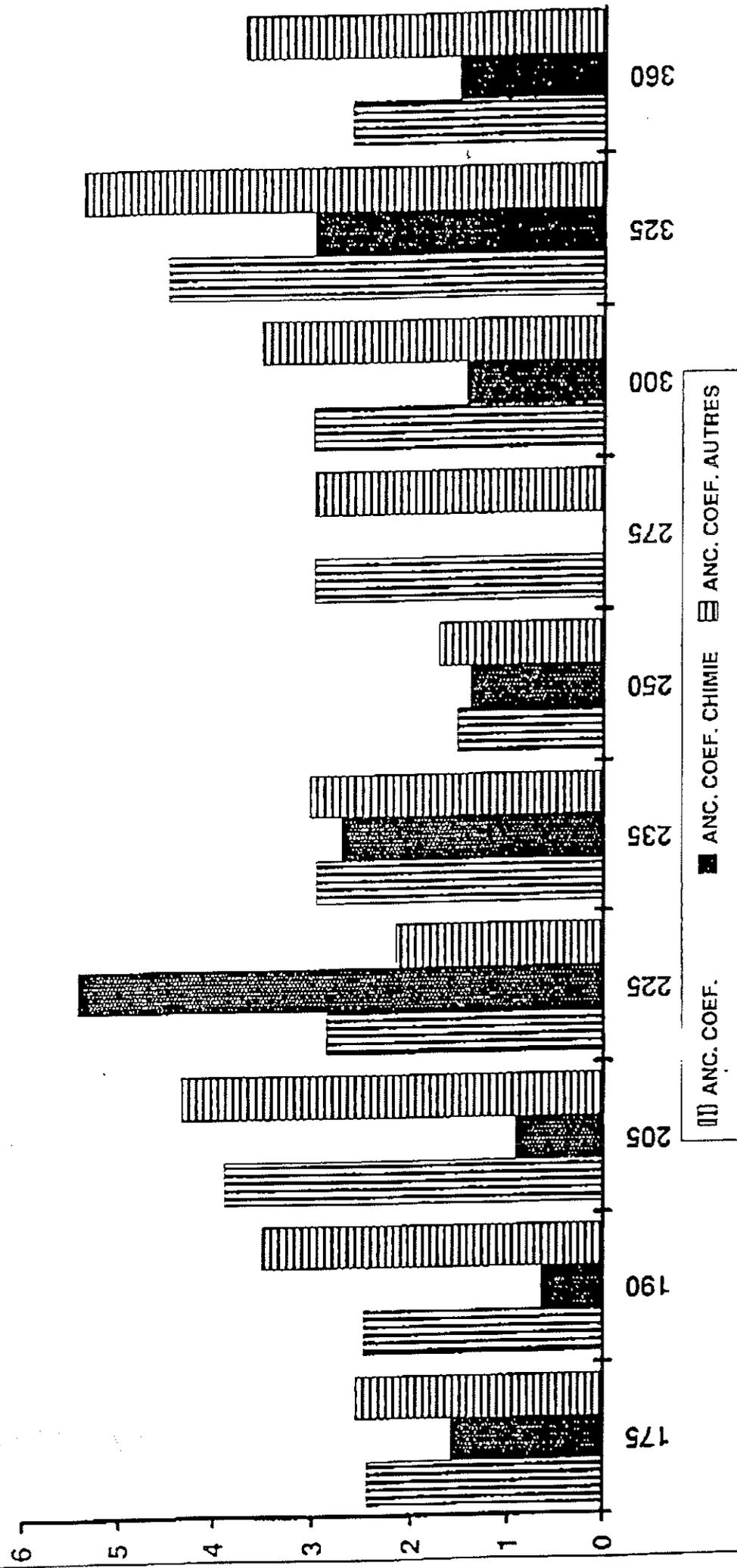
**ANCIENNETE MOYENNE**

Ateliers de Fabrications

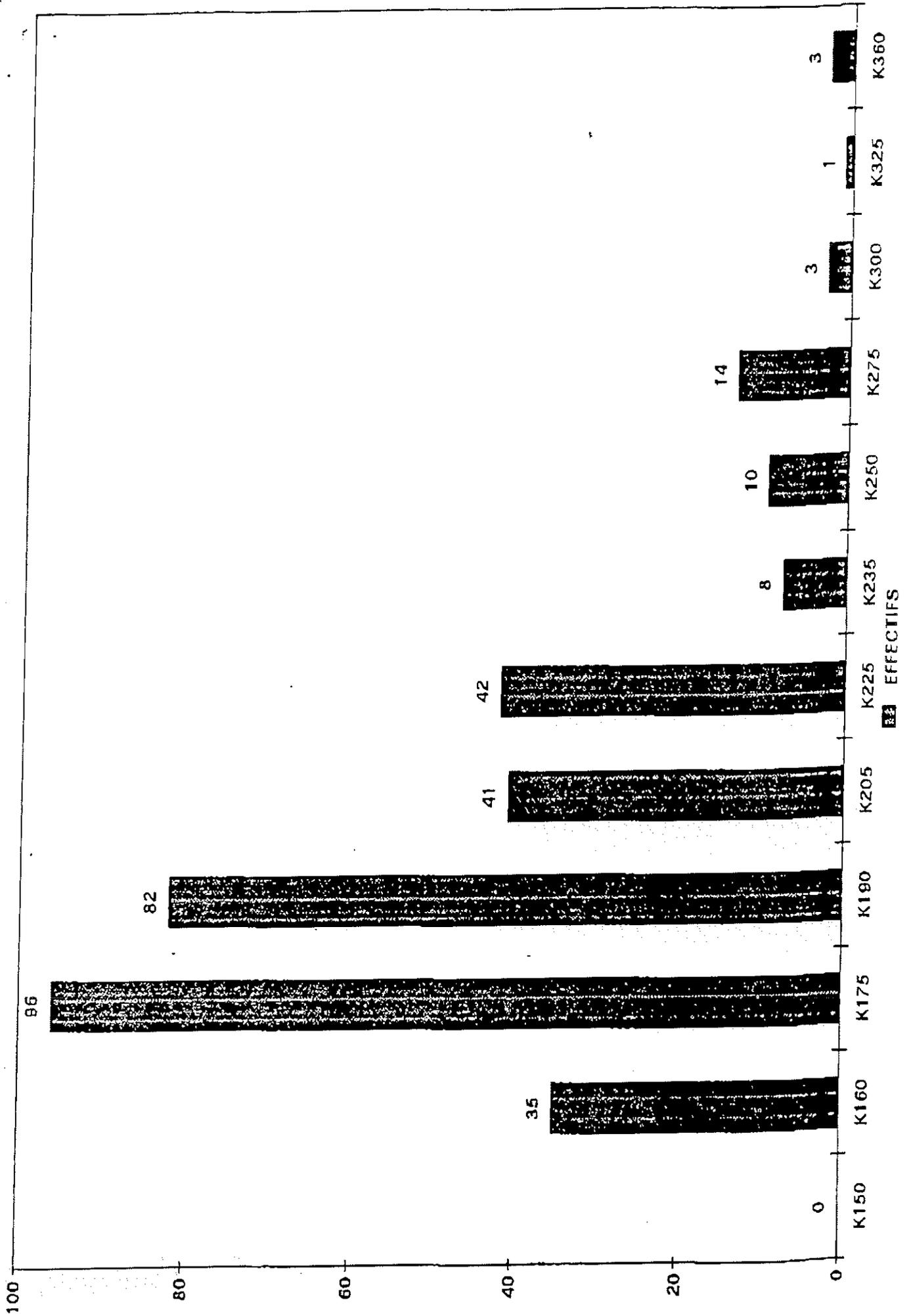


# MOYENNE ANCIENNETE DANS COEFFICIENT

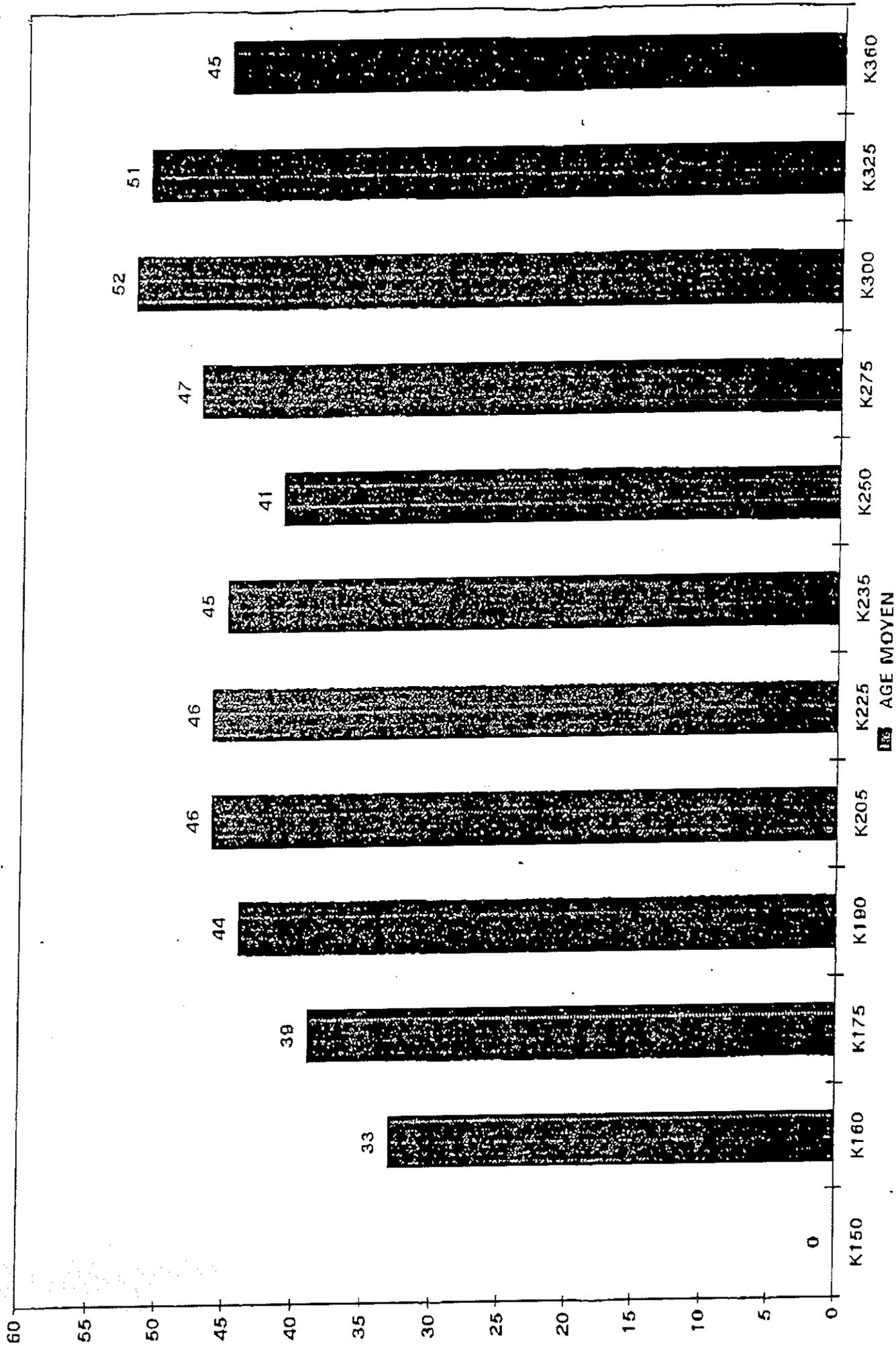
Ateliers de Fabrications



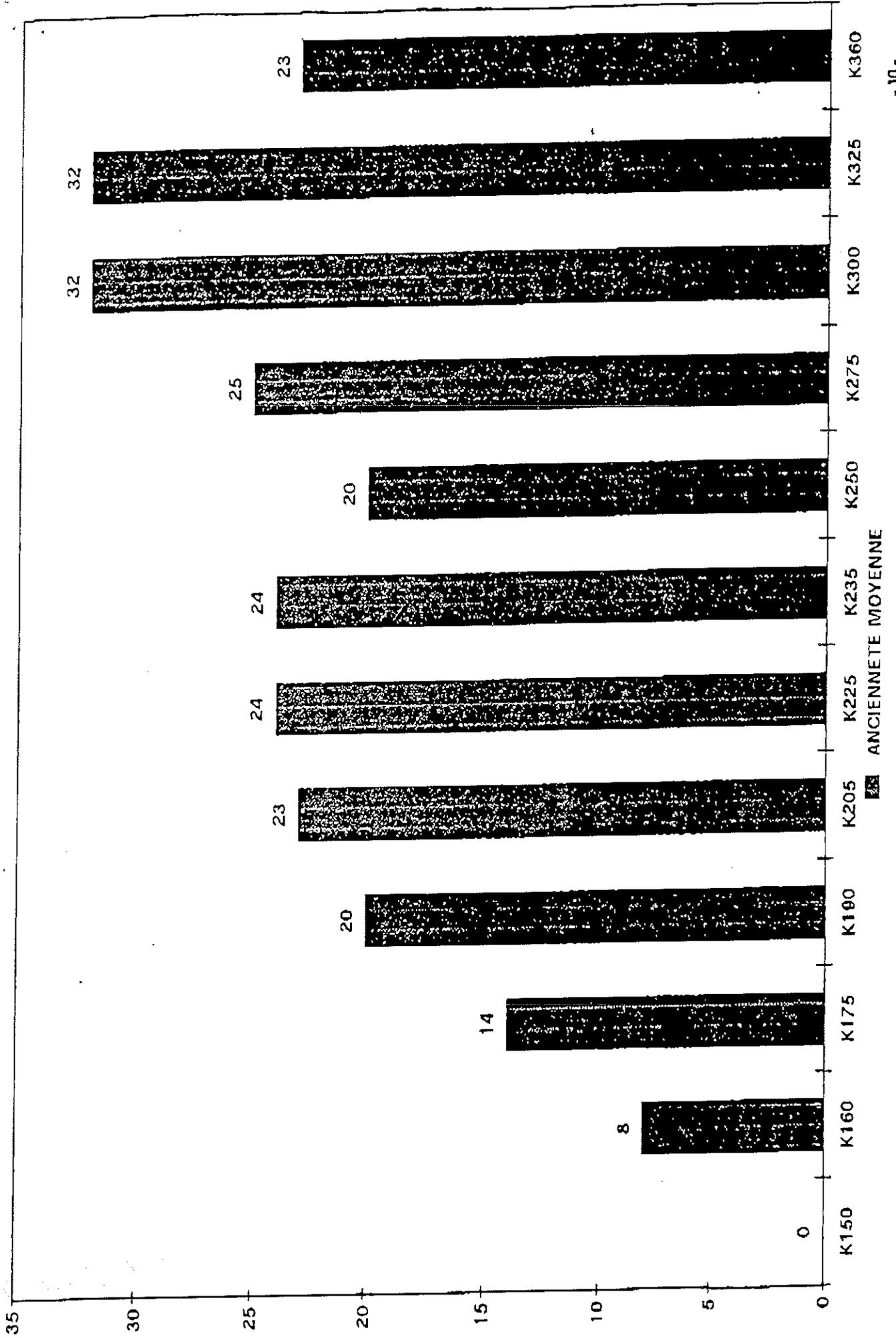
EFFECTIFS FAB.VERTO (OUV./TECH./A.M.)



EFFECTIFS FAB. VERTO. (OUV./TECH./A.M.)  
(AGE MOYEN)

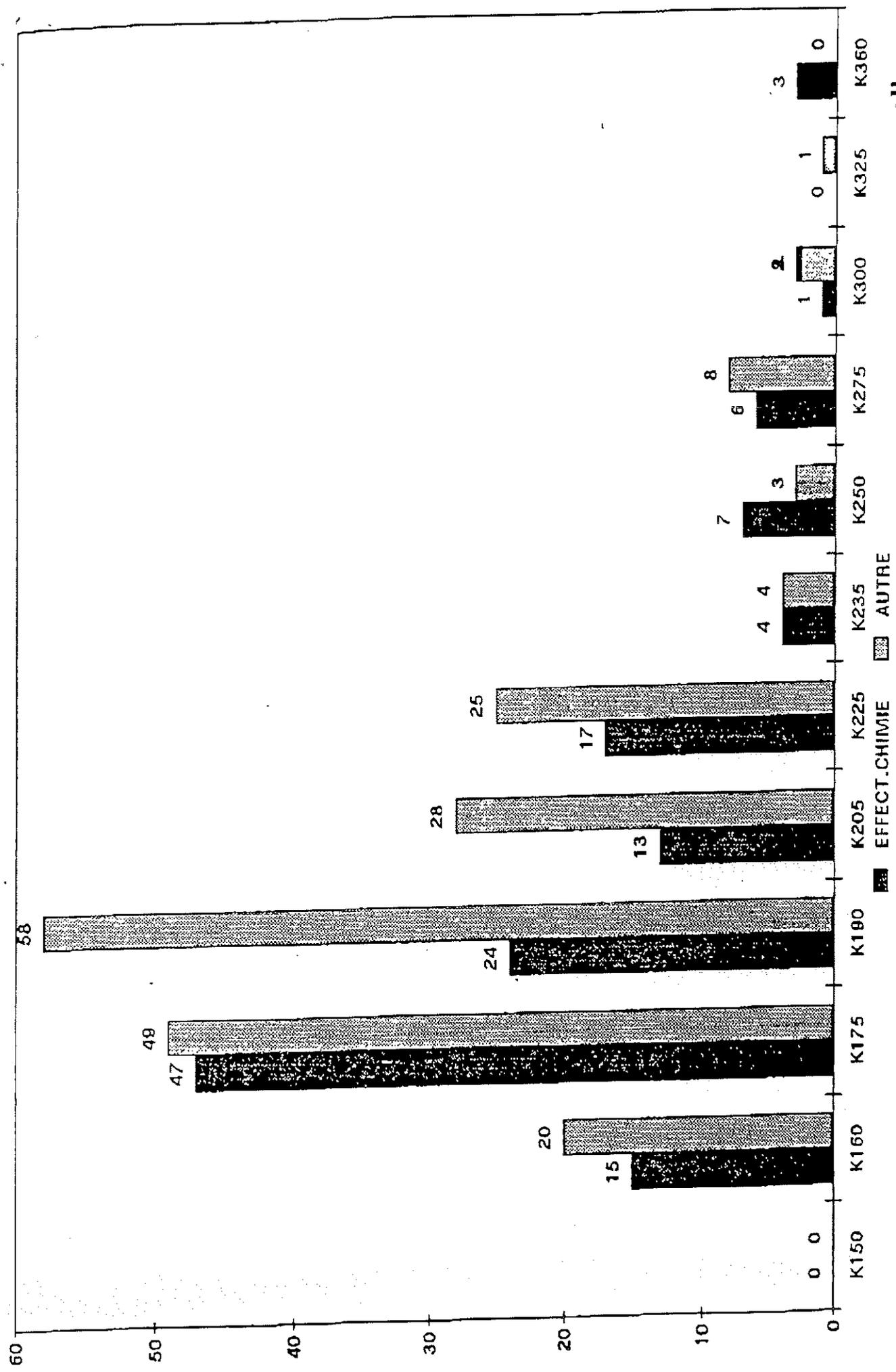


EFFECTIFS FAB.VERTIC. (Ouv./FECTH./ANNEE)  
ANCIENNETE MOYENNE

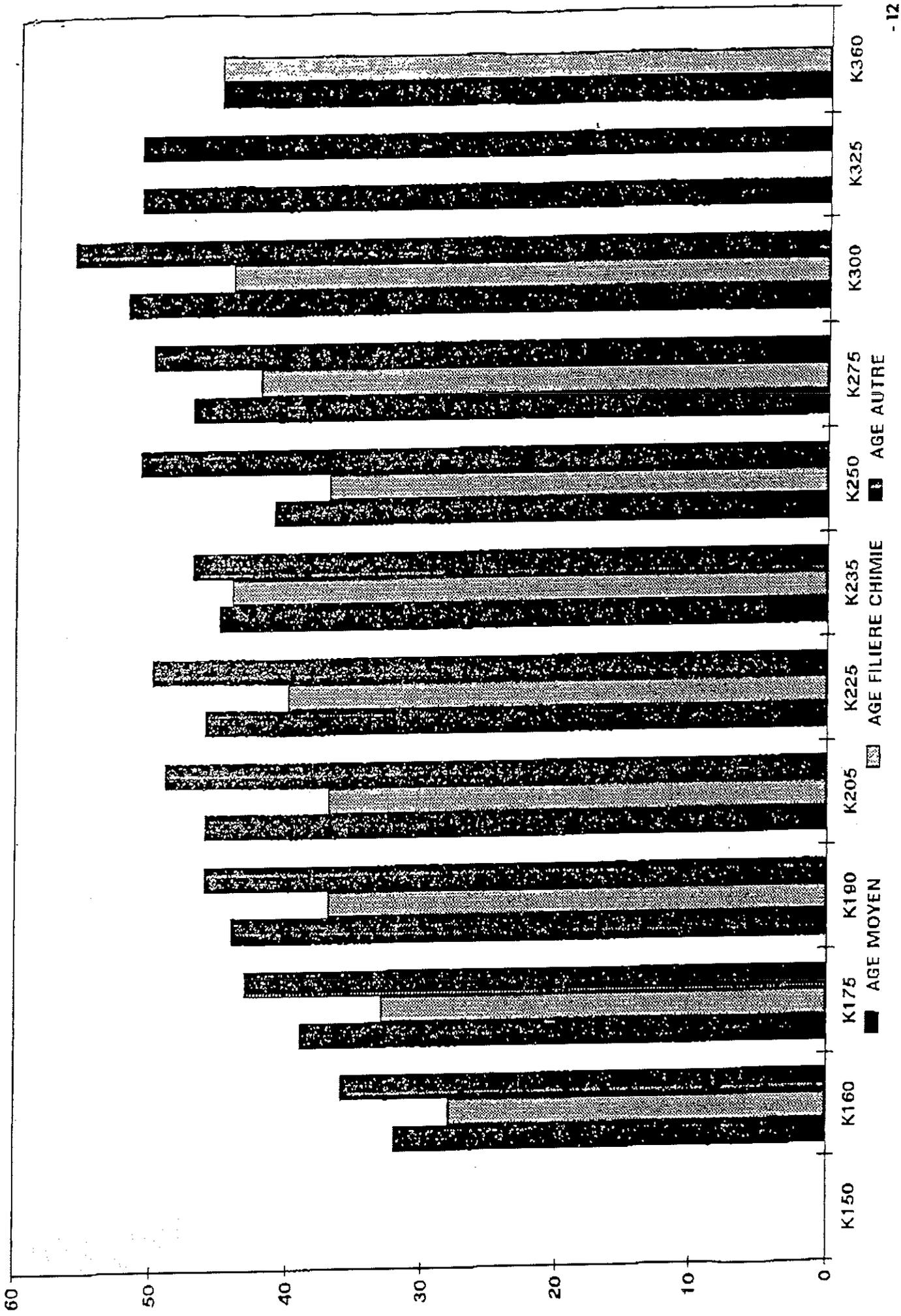


EFFETIFS FAB:VERTO: (00V:746G07P:AM7)

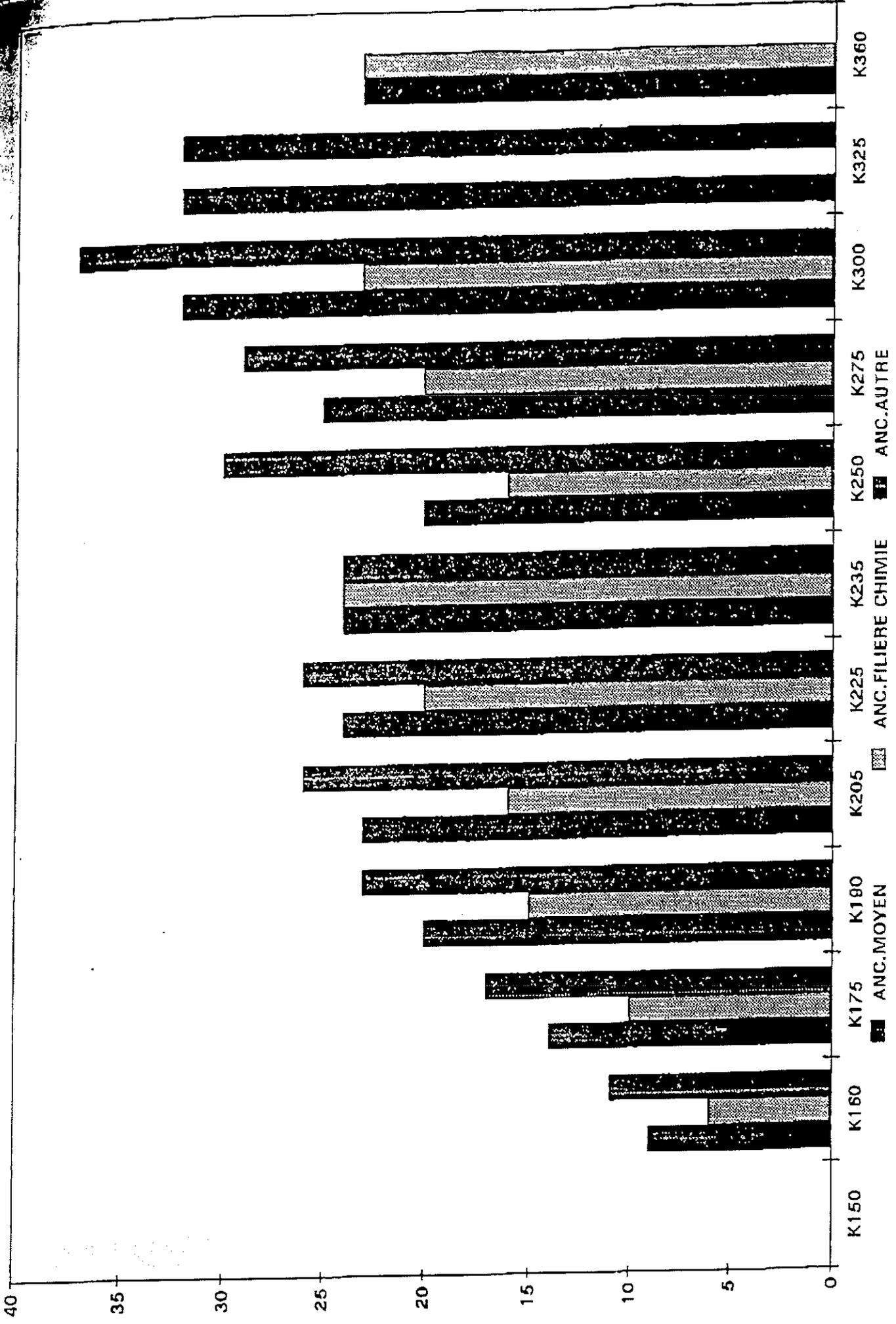
FORMATIONS CHIMIE ET AUTRES



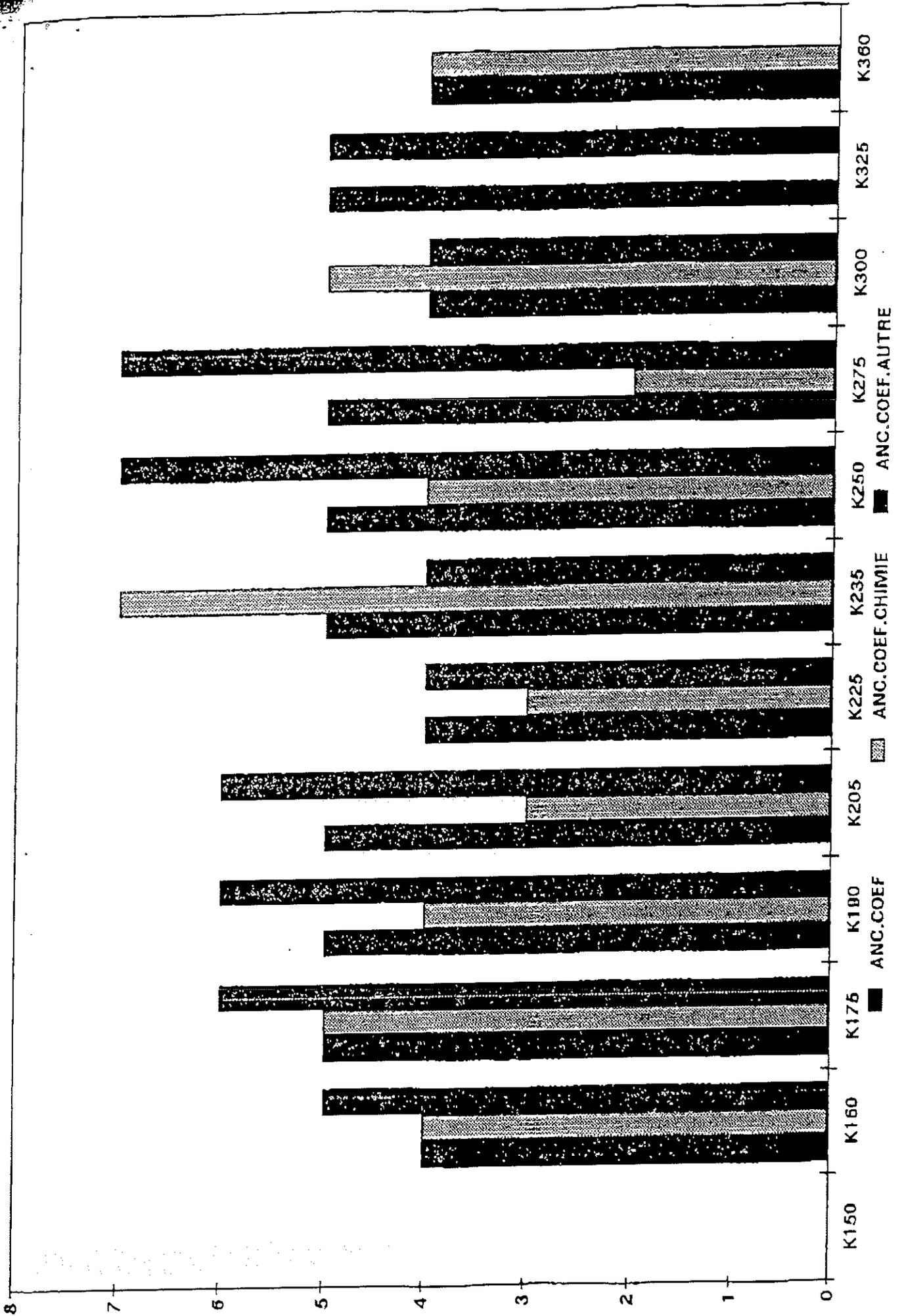
EFFECTIFS FAB.VERTO. (OUV./TECH./A.M.)



EFFECTIFS FAB.VERTO. (OUV./TECH./A.M.C)

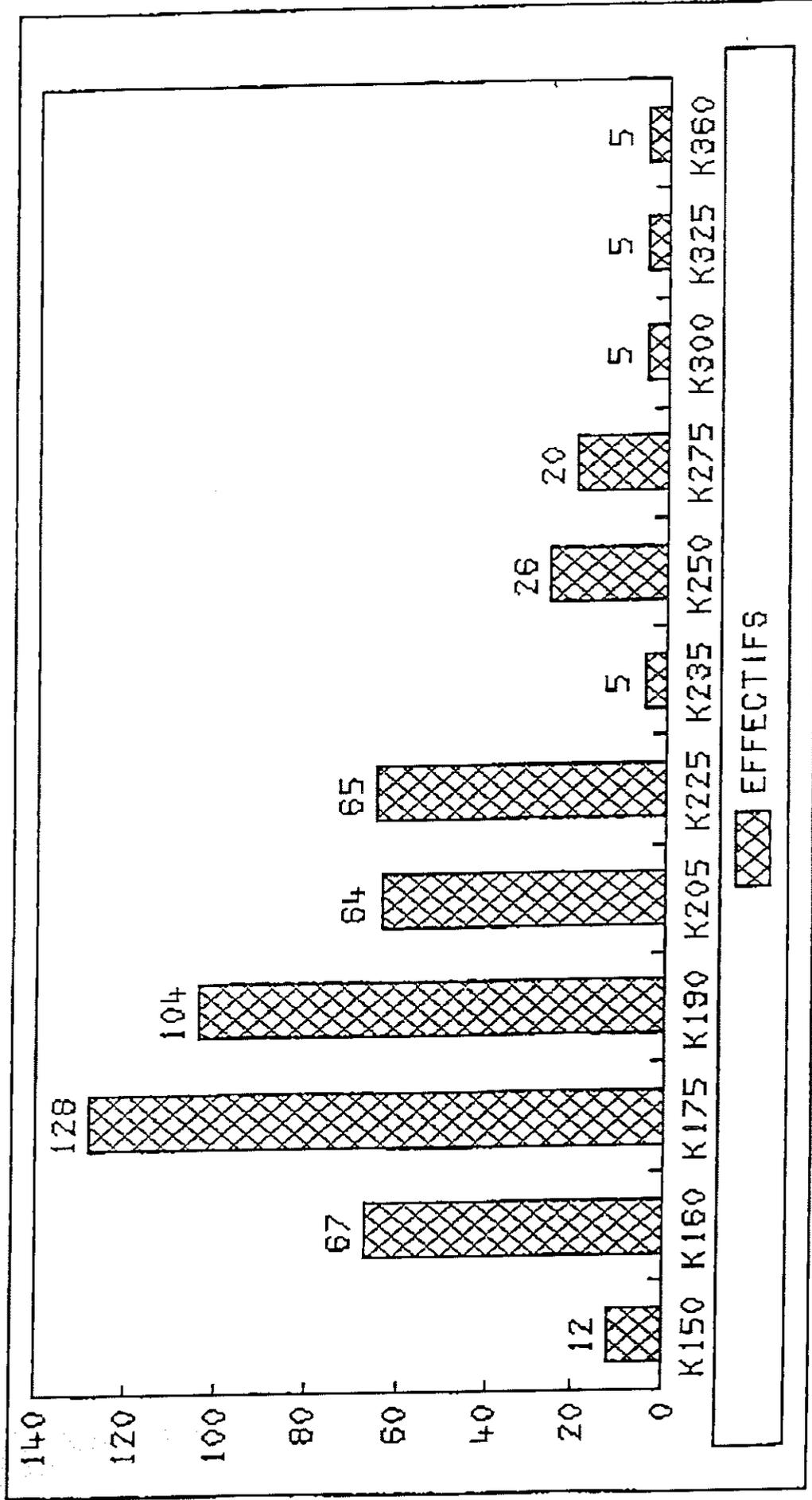


EFFECTIFS FAB. VERTO. (OUV. / TECH. / A.M.C.)



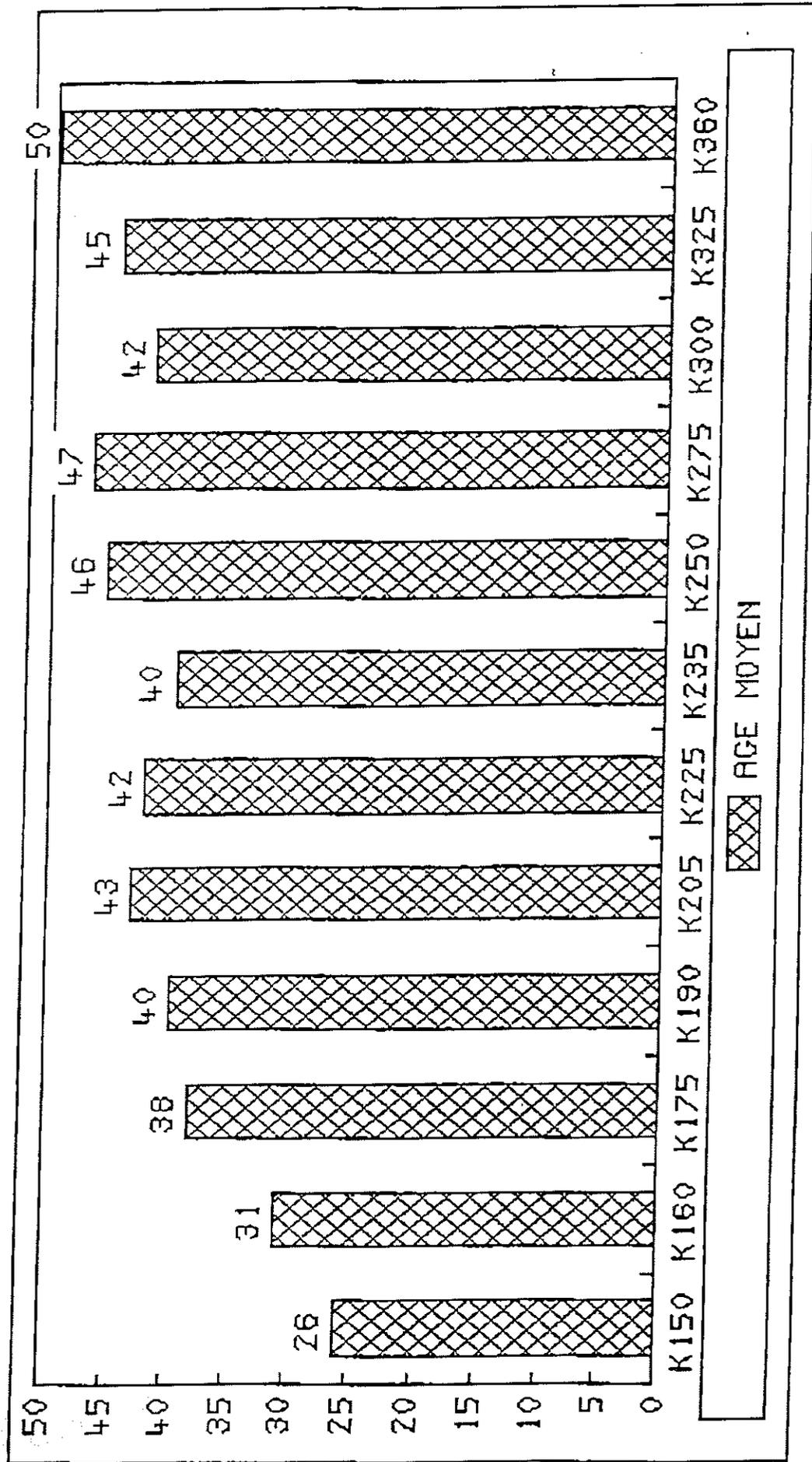
# EFFECTIFS PAR COEFFICIENT

Ateliers de Fabrications



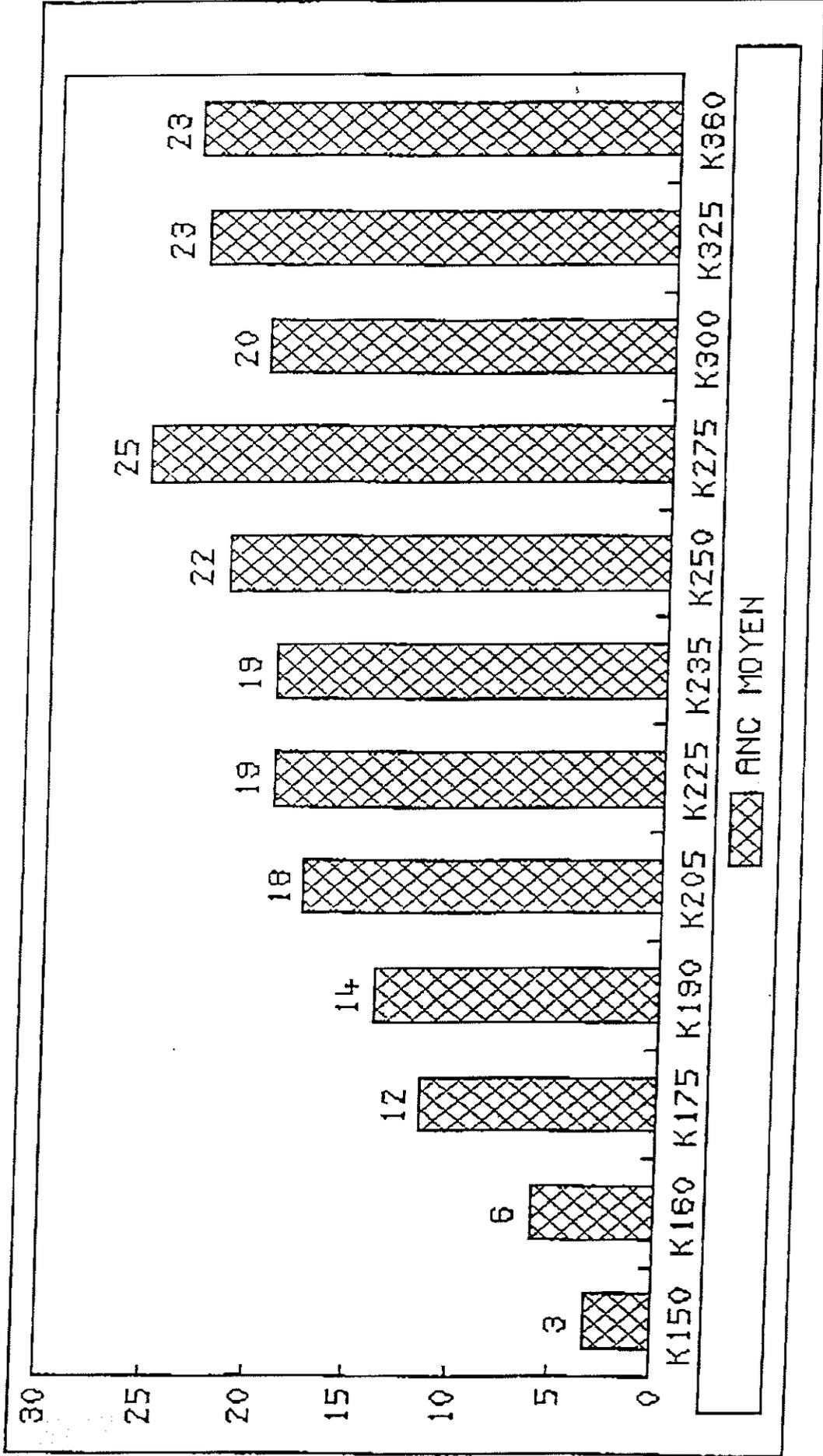
# AGE MOYEN PAR COEFFICIENT

Ateliers de Fabrications



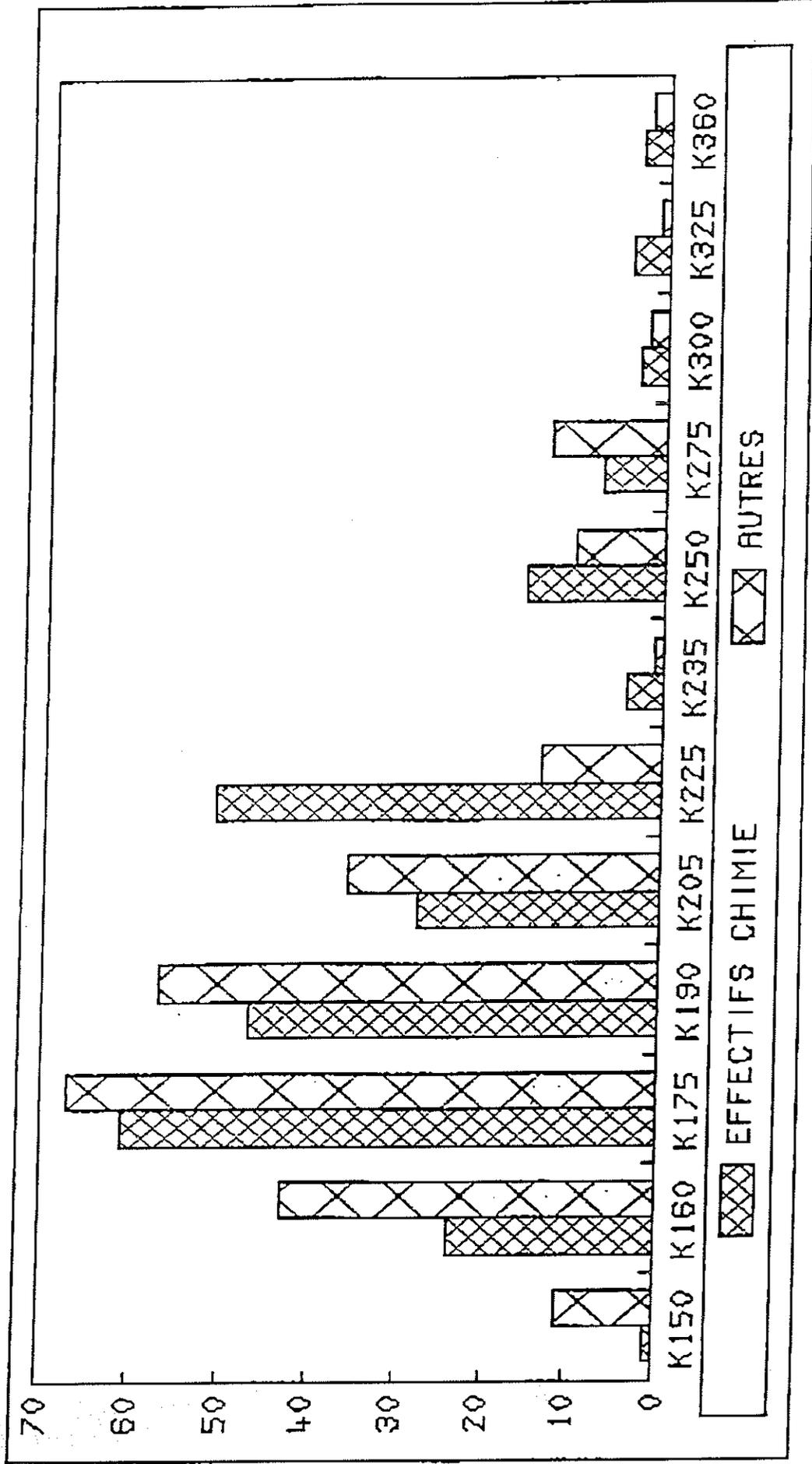
# ANCIENNETE MOYENNE

Ateliers de Fabrications



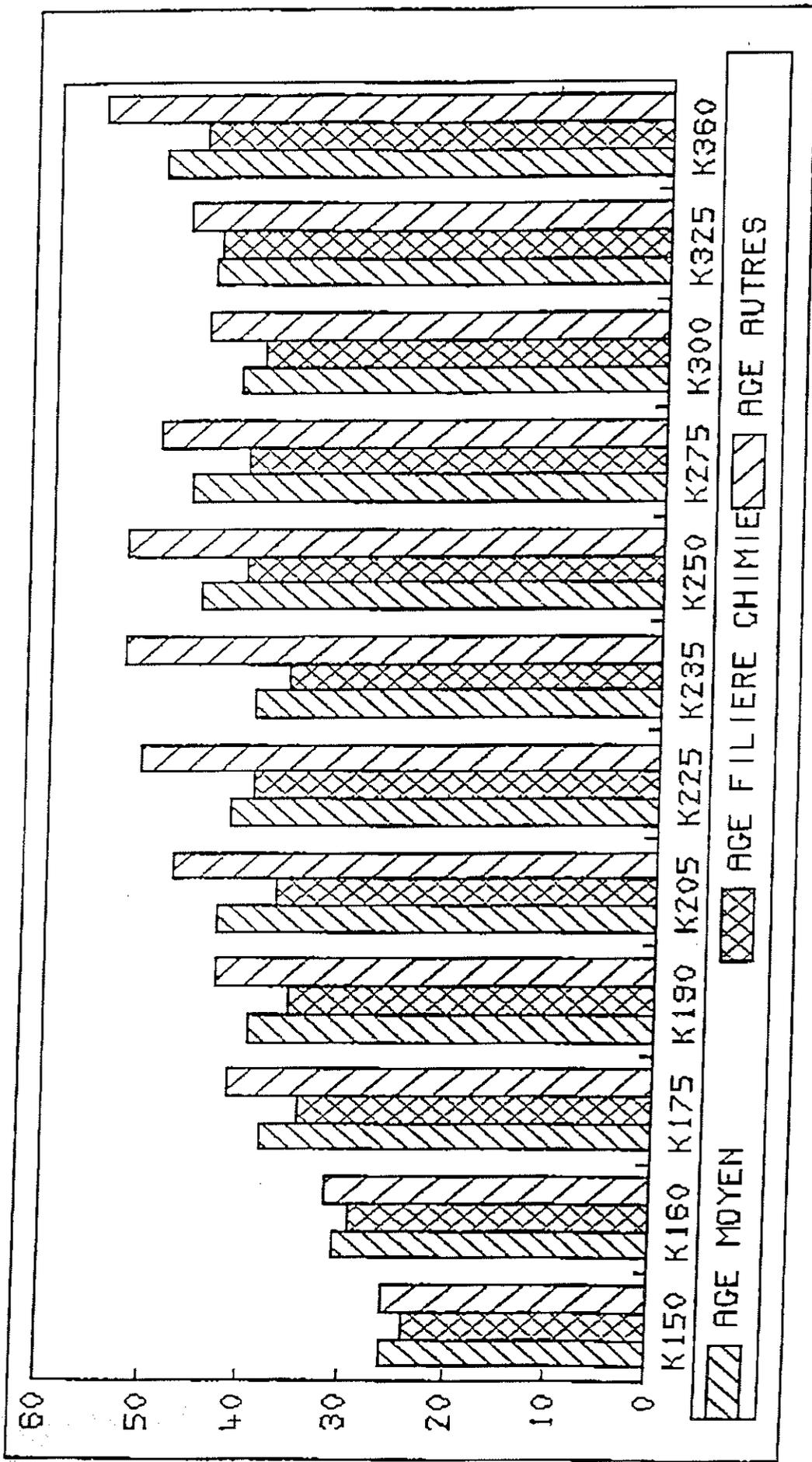
# EFFECTIFS PAR FILIERE DE FORMATION

Ateliers de Fabrications



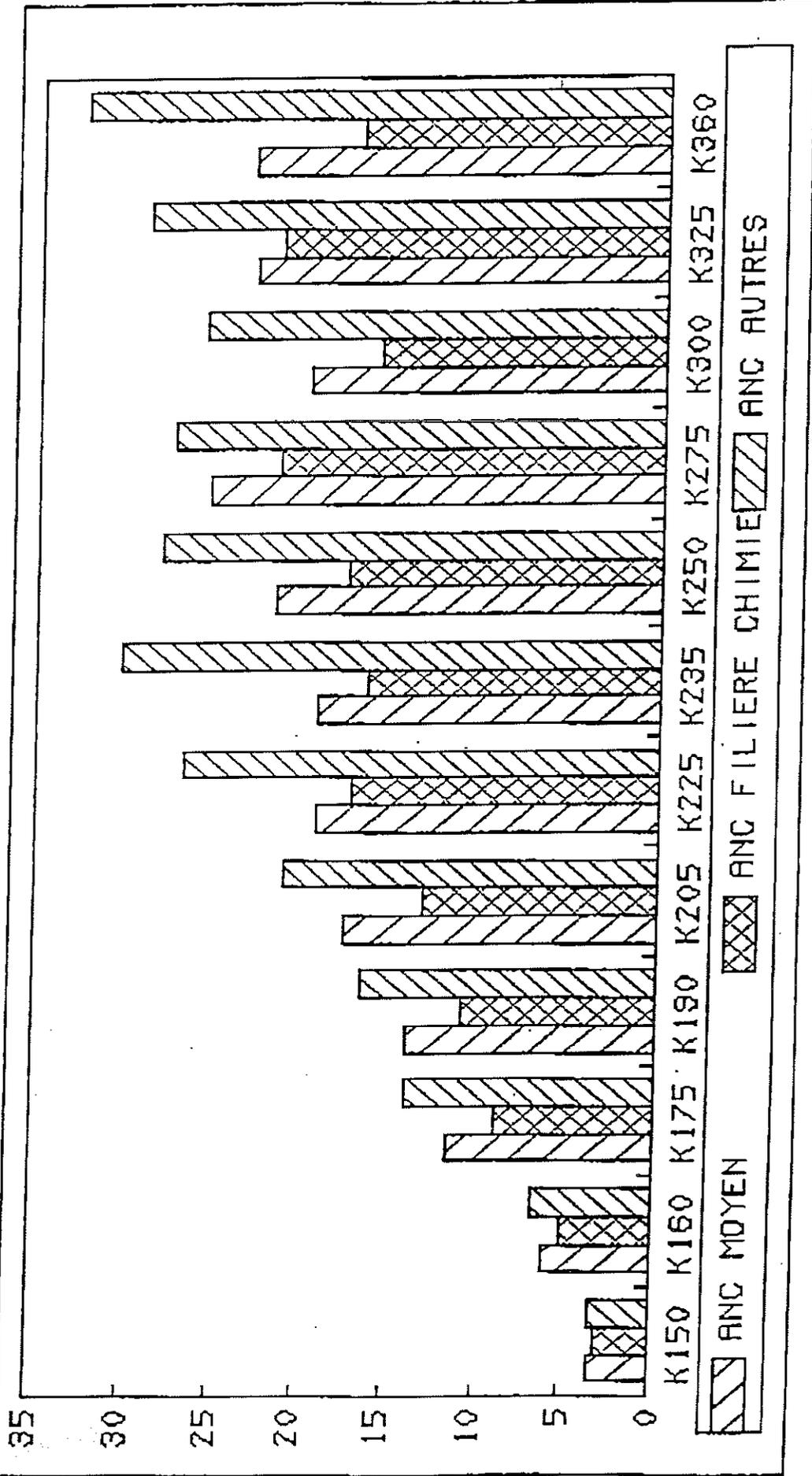
# AGE MOYEN

Ateliers de fabrications



# ANCIENNETE MOYENNE

Ateliers de Fabrications



# MOYENNE ANCIENNETE DANS COEFFICIENT

Ateliers de Fabrications

