

**TITRE 7**  
**"CLASSIFICATIONS ET SYSTEME DE**  
**REMUNERATION"**

## SOUS-TITRE 1 – CLASSIFICATIONS

### CHAPITRE I : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

---

Le présent accord a pour objet de préciser les éléments sur lesquels les parties signataires se sont mises d'accord en matière de classification des emplois.

Il est applicable au sein de **Data Systems & Solutions SAS** et concerne :

- D'une part le personnel des catégories professionnelles relevant de l'ANC et ses avenants à savoir :
  - Ouvriers ;
  - Administratifs et Techniciens ;
  - Agents de Maîtrise.
- D'autre part les Ingénieurs et Cadres relevant de la Convention Collective Nationale du 13 mars 1972 et ses avenants.

Les personnes liées par un contrat d'apprentissage ou de qualification ne relèvent pas du présent accord.

### CHAPITRE II : CATEGORIES PROFESSIONNELLES RELEVANT DE L'ACCORD NATIONAL DES CLASSIFICATIONS

---

#### Article 7.1 – Principes Généraux

L'accord National de la métallurgie du 21 Juillet 1975 sur les classifications et ses avenants, constitue la référence de base pour classer les emplois.

Chaque emploi est analysé au travers de quatre critères classant essentiels, définis par l'ANC :

- Le type d'activité (nature, organisation, conduite du travail) ;
- Les connaissances requises et l'expérience nécessaire ;
- L'autonomie (nature des instructions et du contrôle hiérarchique) ;
- La responsabilité à l'égard du déroulement du travail et à l'égard d'autrui.

Les postes sont évalués au sein de la société **Data Systems & Solutions SAS**, sur la base des critères définis par l'ANC, selon une méthode unique d'évaluation adoptée par la Direction.

Cette méthode fera l'objet d'une information et d'une formation des Organisations Syndicales.

7  
99/137  
FTU  
GL AN

## **Article 7.2 – Grille de Classification**

Les emplois sont classés par application des grilles de classification de l'Accord National des Classifications.

Les coefficients, niveaux et échelons ainsi établis correspondent aux définitions des coefficients, niveaux et échelons de l'ANC sous réserve des aménagements ci-après.

### **Pour toutes les catégories professionnelles Administratifs /Techniciens, Ouvriers :**

- La suppression des coefficients 140 et 145, niveau I, échelons 1 et 2 ;
- Pour les Ouvriers : la suppression du coefficient 170, niveau II, échelon 1 remplacé par le coefficient 180, niveau II, échelon 2 ;
- La suppression du coefficient 215, niveau III, échelon 1 remplacé par le coefficient 225, niveau III, échelon 2 ;

### **Pour les Agents de Maîtrise :**

- La suppression des coefficients 225 et 240, niveau III, échelons 2 et 3 ;
- L'utilisation du coefficient 270, niveau IV, échelon 2.

La grille de classification ainsi définie par application des dispositions précédentes figure en annexe 1 du présent sous-titre de la convention.

## **Article 7.3 – Cas particulier du coefficient 395**

Pour les catégories Administratifs/Techniciens le coefficient 395 du niveau V, échelon 3 est appliqué, conformément à l'accord National du 25 janvier 1990. Il correspond à la même définition que le coefficient 365, niveau V, échelon 3.

Pour pouvoir bénéficier de cette promotion le personnel doit remplir deux conditions :

- Mettre en œuvre une compétence éprouvée ;
- Depuis au moins 10 ans, avoir tenu un emploi ou des emplois successifs au coefficient 365 niveau V, échelon 3 et avoir la qualification individuelle correspondante sur la même période.

Par exception à la 2<sup>ème</sup> condition, pourront être promus au coefficient 395, niveau V, échelon 3 les personnels relevant des catégories Administratifs/Techniciens, proches de la fin de carrière dont le niveau de compétences exercées justifie cette reconnaissance à titre personnel.

## **Article 7.4 – Seuils d'accueil des diplômes et des équivalences reconnues**

Afin d'être en adéquation avec les niveaux des emplois pratiqués dans l'Entreprise, les seuils d'accueil des diplômés tels que définis par l'ANC sont ainsi aménagés :

- Le seuil d'accueil des CAP, des BEP, des CQPA, des CFP niveau V de l'Education Nationale se fera au coefficient 180, niveau II, échelon 2 ;
- Le seuil d'accueil des Baccalauréats technologiques ou professionnels, se fera au coefficient 225, niveau III, échelon 2.

Un an après son entrée en fonction dans l'Entreprise, l'intéressé aura avec son responsable hiérarchique un entretien portant sur ses perspectives de déroulement de parcours vers le niveau IV et les compléments de formation nécessaires.

- Le seuil d'accueil du Brevet professionnel, des CFP niveau IV de l'Education Nationale, des CQP B, des diplômes reconnus par assimilation au baccalauréat technologique se fera au coefficient 225, niveau III, échelon 2 ;
- Le seuil d'accueil des BTS / DUT se fera au coefficient 255, niveau IV, échelon 1.

Après six mois de travail effectif dans l'Entreprise, la qualification individuelle sera égale au coefficient 270, niveau IV, échelon 2.

Après dix huit mois de travail effectif dans l'Entreprise, la qualification individuelle sera égale au coefficient 285, niveau IV, échelon 3.

La qualification individuelle des titulaires de BTS à finalité secrétariat sera égale au coefficient 255, niveau IV, échelon 1. Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ANC, les intéressés pourront accéder aux fonctions disponibles dans l'Entreprise leur permettant une évolution au coefficient 270, niveau IV, échelon 2, puis au coefficient 285, niveau IV, échelon 3.

- Le seuil d'accueil des diplômes de 1<sup>er</sup> cycle économique, technique, les CQP C, se fera au coefficient 255, niveau IV, échelon 1 ;
- Le seuil d'accueil des diplômes d'études supérieures économiques, techniques se fera au coefficient 305, niveau V, échelon 1.

Les dispositions ci-dessus sont reprises dans la grille figurant en annexe 2.

## CHAPITRE III : CATEGORIES PROFESSIONNELLES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INGENIEURS ET CADRES DE LA METALLURGIE

---

### Article 7.5 - Classification

Les Ingénieurs et Cadres de la société **Data Systems & Solutions SAS** tels que définis par l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie du 13 mars 1972 et de ses avenants, relèvent des dispositions de ladite Convention.

Leur qualification est définie par application des articles 21 et 22 de ladite convention comme suit :

Position I - Années de début

Position II

Position III A

Position III B

Position III C

Les postes sont évalués au sein de la société **Data Systems & Solutions SAS** selon une méthode unique d'évaluation adoptée par la Direction. Cette méthode fera l'objet d'une information et d'une formation des Organisations Syndicales.

FB  
101/137  
FR GC NN FTU

## CHAPITRE IV : EVOLUTION PROFESSIONNELLE

---

L'Entreprise valorise la promotion interne qu'elle considère comme une aspiration légitime du personnel. La promotion interne s'effectue à tous niveaux et concerne toutes les familles professionnelles.

### **Article 7.6 – Promotion pour toutes les catégories professionnelles**

La promotion est motivée par un accroissement permanent et durable des responsabilités. Elle est conditionnée par le niveau de l'emploi occupé et la maîtrise avec laquelle l'emploi est assuré. La maîtrise de l'emploi peut reposer aussi bien sur un niveau de connaissances acquises et sanctionnées par l'obtention d'un diplôme que par le cumul de compétences acquises et mises en oeuvre. La promotion est cohérente avec les perspectives de parcours professionnel de l'intéressé et les besoins structurels de l'Entreprise.

Elle tient compte également des capacités de l'intéressé à tenir d'autres emplois de même niveau dans d'autres domaines professionnels.

L'obtention de tout diplôme à l'initiative du salarié sera prise en compte par application du seuil d'accès considéré et après période d'observation sous réserve :

- D'une formation en rapport direct avec les métiers de l'Entreprise dans lesquels des besoins sont identifiés au niveau correspondant au diplôme ;
- De validations des perspectives de parcours professionnel de l'intéressé ;
- D'une mise en situation dans un emploi du niveau correspondant au niveau du diplôme.

### **Article 7.7 – Accès à la catégorie des Ingénieurs et Cadres.**

La demande d'accession à la catégorie Ingénieurs et Cadres peut être formulée à l'initiative de l'intéressé ou de la hiérarchie.

La décision d'engagement vers l'accession Ingénieurs et Cadres intervient lors de l'accès au coefficient 335 ou 365, sous réserve de la validation du potentiel de l'intéressé à occuper un poste de niveau Ingénieurs et Cadres.

Elle s'accompagne du choix de la filière de préparation. Ce choix est une décision concertée entre l'intéressé, la fonction Ressources Humaines et la Hiérarchie.

Les voies d'accès à la catégorie Ingénieurs et Cadres sont :

- Soit la préparation et la soutenance d'un mémoire interne ;
- Soit les formations d'accompagnement qualifiantes ;
- Soit les formations d'accompagnement diplômantes.

Dans le cas de préparation d'un mémoire interne, l'Entreprise s'assurera que la disponibilité suffisante est accordée à l'intéressé. Selon les circonstances, un aménagement du poste de travail sera effectué.

Par exception, pourront être promus à la catégorie Ingénieurs et Cadres, les collaborateurs en fin de carrière dont le niveau de compétences exercées justifie cette reconnaissance à titre individuel.

**GRILLE DE CLASSIFICATIONS Data Systems & Solutions SAS**

		CATEGORIES PROFESSIONNELLES		
Niveau	Echelon	Administratifs Techniciens	Ouvriers	Agent de Maîtrise
V	3	365/395		365/395
	2	335		335
	1	305		305
IV	3	285	285	285
	2	270	270	270
	1	255	255	255
III	3	240	240	
	2	225	225	
	1			
II	3	190	190	
	2	180	180	
	1	170		
I	3	155	155	
	2			
	1			

NB  
 7 GL 103/137  
 PB AM FTU

**SEUILS D'ACCUEIL DES DIPLOMES\* Data Systems & Solutions SAS**

Niveau	Echelon	Coefficient	Diplômes	
V	3	365/395		
	2	335		DEST-DESE
	1	305		
IV	3	285	18 MOIS sauf BTS	
	2	270	6 MOIS Secrétariat	DPCT-DPCE CQPC
	1	255	BTS-DUT	
III	3	240	Bac Technologique/Professionnel CQPB-CFP niv IV Brevet Professionnel	
	2	225		
	1			
II	3	190	CAP/BEP-CQP-A-CFP niv V	
	2	180		
	1	170		
I	3			
	2	155		
	1			

CAP : Certificat d'aptitude professionnelle.  
 BEP : Brevet d'études professionnelles.  
 CFP : Certificat de formation professionnelle.  
 CQP : Certificat de qualification professionnelle.  
 BTS : Brevet de technicien supérieur.  
 DUT : Diplôme universitaire de technologie  
 DPCT et DPCE : Diplôme de premier cycle (T: Technique ; E : Economique)  
 DEST et DESE : Diplôme d'Etudes Supérieures (T : Techniques ; E : Economiques)

\* ou les équivalences reconnues par les commissions paritaires nationales homologuées.

MB GC  
 104/137  
 FTU  
 PB

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil des Prud'hommes de Grenoble.

Sa signature est intervenue le 29 septembre 2004 à Grenoble entre les représentants de la Direction **Data Systems & Solutions SAS** et les Organisations Syndicales soussignées :

**Pour Data Systems & Solutions SAS**

**Jean-Marie Colling**  
Directeur Général



**Pour les Organisations  
Syndicales représentatives**

**CFDT**

M. Philippe BICHE



**CFE-CGC**

M. Marc MOSIO



**CGT**

M. Bernard MEYSSONNIER



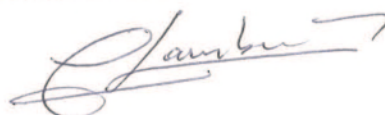
**FO**

M. François TUCCELLA



**UNSA**

M. Gérard LAMBERT





## SOUS-TITRE 2 – SYSTEME DE REMUNERATION

### Article 7.8 – Principes généraux

La Direction et les Organisations Syndicales signataires ont souhaité que le système de rémunération de **Data Systems & Solutions SAS** soit élaboré sur la base d'une structure de rémunération commune et applicable à tous.

Cette structure :

- Est volontairement simple afin de permettre une véritable compréhension du contenu et des niveaux de rémunération pratiqués ;
- Doit être durable et permettre un positionnement des rémunérations de **Data Systems & Solutions SAS** par rapport au marché externe des rémunérations ;
- Etablit un lien entre le niveau de responsabilité exercée et le niveau de rémunération ;
- Assure pour chaque niveau de responsabilité, un niveau minimal de rémunération garanti dans le respect des Conventions Collectives Professionnelles applicables ;
- Fournit à chacun, par niveau de responsabilité exercée, un espace de progression salariale lié à sa performance (réalisations et compétences exercées) et à sa capacité à progresser ;
- Institue un élément de rémunération identique pour tous, sous forme de primes annuelles, témoignant d'une volonté de solidarité ;
- Permet une prise en compte des résultats économiques obtenus par l'Entreprise au travers de l'Intéressement et de la Participation.

### Article 7.9 – Champ d'application

Ce système de rémunération s'applique à l'ensemble du personnel de **Data Systems & Solutions SAS** quelle que soit sa catégorie professionnelle.

Il n'est toutefois pas applicable aux cadres ayant un statut spécifique de Dirigeant.

Les personnes liées par un contrat d'apprentissage ou de qualification ou par toute autre forme de contrat, actuelle ou future, d'insertion ou d'alternance, ne relèvent pas du présent accord.

### Article 7.10 – Composition de la Rémunération Annuelle

La rémunération annuelle est composée d'éléments à caractère permanent soumis aux charges sociales (régime de sécurité sociale et système de protection sociale obligatoire complémentaire) tels que notamment le salaire mensuel, la prime d'ancienneté, auxquels peuvent s'ajouter des éléments à caractère variable et aléatoire liés aux résultats de l'Entreprise (Participation, Intéressement).

7 N3 106/137 FTU  
PB AM

### **7.10.1 Eléments à caractère permanent soumis à charges sociales : le salaire annuel individuel**

Ces éléments constituent le salaire annuel individuel brut qui comporte :

#### 7.10.1A Pour toutes les catégories professionnelles

- Un salaire mensuel de base versé sur 12 mois lié au niveau de responsabilités exercées et/ou à l'horaire de travail ;
- Des primes spécifiques éventuelles liées à des conditions particulières de travail, d'horaire ou d'exercice d'une fonction.

#### 7.10.1B Pour les OATAM exclusivement

- Une prime d'ancienneté qui s'ajoute aux éléments ci-dessus (cf. 7.10.1A) et dont le taux est fixé conformément à la Convention Collective des Industries Métallurgiques, Mécaniques, et Connexes de la Région Parisienne.

#### 7.10.1C Pour les OATAM et les Ingénieurs et Cadres positions I et II exclusivement

- Une prime de vacances s'ajoute aux éléments ci-dessus. Cette prime est un complément d'indemnité compensatrice de congés payés et comporte la même période de référence que les congés payés ; elle est versée sur paie de juin.

#### 7.10.1D Pour les cadres à partir du niveau 3A

- Afin d'assurer une meilleure reconnaissance du niveau de responsabilités exercées, les ingénieurs à partir de la position 3A bénéficient d'une part variable du salaire appelée bonus.

### **7.10.2 Eléments à caractère variable liés au partage des résultats**

Ces éléments sont liés aux résultats économiques annuels de l'Entreprise ou à l'atteinte de critères de performances économiques ou industriels.

Ils complètent, sans s'y substituer, les salaires définis au § 7.10.1 de l'article 7.10.

Ils sont définis tant en montant collectif qu'individuel dans des accords spécifiques :

- de Participation ;
- d'Intéressement.

et en conformité avec les dispositions juridiques, fiscales et sociales applicables dans le cadre de l'Ordonnance du 10 octobre 1986 et des textes pris pour son application.

Les accords de Participation et d'Intéressement sont complétés par une possibilité d'adhésion à un plan d'Epargne.

7 NA GC  
107/137 FTU  
MN  
CB

## **Article 7. 11 – Définition du Salaire Minimum Data Systems & Solutions**

### **7.11.1 Salaires minimaux**

Les salaires minimaux sont des salaires garantis correspondant aux niveaux et échelons, ou positions pour les Ingénieurs et Cadres, définis par l'avenant sur les classifications, pour une durée de travail correspondant à l'horaire collectif de référence de l'Entreprise. Ils doivent donc être adaptés à l'horaire de travail effectif. Ces salaires sont fixés par la Direction et leur évolution est négociée avec les Organisations Syndicales dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires (voir annexe 1).

### **7.11.2 Rémunération effective annuelle garantie**

Ces salaires minimaux participent également à la comparaison aux rémunérations effectives annuelles garanties dans les conditions définies par les accords collectifs professionnels applicables dans la Métallurgie.

## **Article 7. 12 – Etablissement des Salaires Annuels Individuels**

### **7.12.1 Le salaire mensuel de base**

Le salaire mensuel de base à l'embauche est lié au niveau de responsabilités proposé. Il est au moins égal à 100% du salaire mensuel minimum **Data Systems & Solutions SAS** pour le niveau concerné de qualification individuelle.

Le salaire mensuel de base est défini pour un horaire à temps plein correspondant à l'horaire collectif de référence applicable dans l'Entreprise.

Toutefois pour les Ingénieurs et Cadres, et ce conformément à l'article 24 de leur Convention Collective Nationale de la Métallurgie, leur salaire dépend plus de leur niveau de responsabilité que de leur temps de présence dans l'Entreprise qui ne peut être fixé de façon rigide. Cette caractéristique est la conséquence des conditions particulières dans lesquelles s'exerce leur activité professionnelle.

Leur salaire bien que prenant en considération l'horaire collectif de référence tient donc compte de ces caractéristiques. Il est donc fixé forfaitairement en conséquence. D'autres éléments comme les congés payés prennent en considération ces caractéristiques particulières de leurs fonctions.

Cependant, le temps de travail des Ingénieurs et Cadres doit s'inscrire dans les limites légales et conventionnelles sur la durée du travail.

En cas de travail à temps partiel, il est réduit en proportion du temps de travail individuel effectué par rapport à cet horaire à temps plein.

### **7.12.2 Prime d'ancienneté pour les Ouvriers Administratifs / Techniciens Agents de Maîtrise**

- La prime d'ancienneté s'ajoute au salaire mensuel de base et se calcule par application des taux suivants : 3% la 4<sup>ème</sup> année jusqu'à 15% la 16<sup>ème</sup> année ;
- Son assiette de calcul est égale au salaire minimum pour chaque coefficient, majoré de 5% pour les Ouvriers et de 7% pour les Agents de Maîtrise afin de tenir compte des accords Nationaux du 30 janvier 1980 dans la Métallurgie. Le barème évolue chaque année en fonction de l'évolution des augmentations générales. Les valeurs figurent en annexe 2.

## **Article 7.13 – Clauses de Non Cumul**

Le présent accord sera à valoir sur toutes les dispositions qui pourraient résulter de la mise en œuvre de modifications législatives ou réglementaires ou de nouvelles dispositions, des conventions nationales, régionales ou locales.

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Conseil des Prud'hommes de Grenoble

Sa signature est intervenue le 29 septembre 2004 à Meylan entre la Direction de **Data Systems & Solutions SAS**.

### **Pour Data Systems & Solutions SAS**

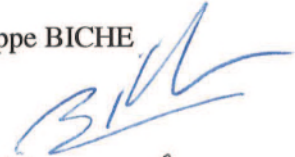
**Jean-Marie Colling**  
Directeur Général



### **Pour les Organisations Syndicales représentatives**

#### **CFDT**

M. Philippe BICHE



#### **CFE-CGC**

M. Marc MOSIO



#### **CGT**

M. Bernard MEYSSONNIER



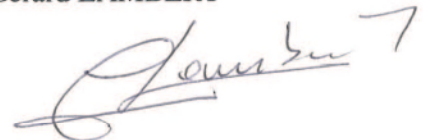
#### **FO**

M. François TUCCELLA



#### **UNSA**

M. Gérard LAMBERT



**SALAIRES MINIMAUX GARANTIS MENSUELS Data Systems & Solutions SAS au  
01.03.2004**

**OUVRIERS, ADMINISTRATIFS & TECHNICIENS, AGENTS  
DE MAITRISE**

NIVEAU	ECHELON	COEFF. DE BASE	OATAM
I	3	155	1 249,32 €
II	1	170	1 323,40 €
	2	180	1 372,64 €
	3	190	1 422,04 €
III	2	225	1 594,77 €
	3	240	1 668,70 €
IV	1	255	1 742,80 €
	2	270	1 817,05 €
	3	285	1 890,83 €
V	1	305	1 989,62 €
	2	335	2 137,81 €
	3	365	2 285,84 €
	3	395	2 433,71 €

*F* <sup>NB</sup>  
*13* 110/137  
 GC AN FTU

**SALAIRES MINIMAUX ANNUELS Data Systems & Solutions SAS au 01.01.2004****INGENIEURS ET CADRES**

POSITION	INDICE HIERARCHIQUE	SALAIRE
I	100 à 120	31 194,58 €
II	125 à 135	34 895,89 €
III A	135	41 935,01 €
III B	180	53 496,86 €
III C	240	70 196,05 €

7 NB 111/137 FTU  
16 CC M

BAREME DES PRIMES D'ANCIENNETE AU 1<sup>ER</sup> MARS 2004

BAREME DES PRIMES D'ANCIENNETE AU 1ER MARS 2004																
ADMINISTRATIFS et TECHNICIENS																
Niv.	Ech.	Coef.	Salaires SMDSS*	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
I	3	155	1249,32	37,48	49,97	62,47	74,96	87,45	99,95	112,44	124,93	137,42	149,92	162,41	174,90	187,40
II	1	170	1323,40	39,70	52,94	66,17	79,40	92,64	105,87	119,11	132,34	145,57	158,81	172,04	185,28	198,51
II	2	180	1372,64	41,18	54,91	68,63	82,36	96,08	109,81	123,54	137,26	150,99	164,72	178,44	192,17	205,90
II	3	190	1422,04	42,66	56,88	71,10	85,32	99,54	113,76	127,98	142,20	156,42	170,65	184,87	199,09	213,31
III	2	225	1594,77	47,84	63,79	79,74	95,69	111,63	127,58	143,53	159,48	175,42	191,37	207,32	223,27	239,22
III	3	240	1668,70	50,06	66,75	83,44	100,12	116,81	133,50	150,18	166,87	183,56	200,24	216,93	233,62	250,31
IV	1	255	1742,80	52,28	69,71	87,14	104,57	122,00	139,42	156,85	174,28	191,71	209,14	226,56	243,99	261,42
IV	2	270	1817,05	54,51	72,68	90,85	109,02	127,19	145,36	163,53	181,71	199,88	218,05	236,22	254,39	272,56
IV	3	285	1890,83	56,72	75,63	94,54	113,45	132,36	151,27	170,17	189,08	207,99	226,90	245,81	264,72	283,62
V	1	305	1989,62	59,69	79,58	99,48	119,38	139,27	159,17	179,07	198,96	218,86	238,75	258,65	278,55	298,44
V	2	335	2137,81	64,13	85,51	106,89	128,27	149,65	171,02	192,40	213,78	235,16	256,54	277,92	299,29	320,67
V	3	365	2285,84	68,58	91,43	114,29	137,15	160,01	182,87	205,73	228,58	251,44	274,30	297,16	320,02	342,88
V	3	395	2433,71	73,01	97,35	121,69	146,02	170,36	194,70	219,03	243,37	267,71	292,05	316,38	340,72	365,06
AGENTS DE MAITRISE																
Niv.	Ech.	Coef.	Salaires	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
IV	1	255	1864,87	55,95	74,59	93,24	111,89	130,54	149,19	167,84	186,49	205,14	223,78	242,43	261,08	279,73
IV	2	270	1943,86	58,32	77,75	97,19	116,63	136,07	155,51	174,95	194,39	213,82	233,26	252,70	272,14	291,58
IV	3	285	2023,02	60,69	80,92	101,15	121,38	141,61	161,84	182,07	202,30	222,53	242,76	262,99	283,22	303,45
V	1	305	2128,79	63,86	85,15	106,44	127,73	149,02	170,30	191,59	212,88	234,17	255,45	276,74	298,03	319,32
V	2	335	2287,42	68,62	91,50	114,37	137,25	160,12	182,99	205,87	228,74	251,62	274,49	297,36	320,24	343,11
V	3	365	2445,59	73,37	97,82	122,28	146,74	171,19	195,65	220,10	244,56	269,01	293,47	317,93	342,38	366,84
V	3	395	2604,06	78,12	104,16	130,20	156,24	182,28	208,33	234,37	260,41	286,45	312,49	338,53	364,57	390,61
OUVRIERS																
Niv.	Ech.	Coef.	Salaires	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
I	3	155	1311,53	39,35	52,46	65,58	78,69	91,81	104,92	118,04	131,15	144,27	157,38	170,50	183,61	196,73
II	2	180	1441,04	43,23	57,64	72,05	86,46	100,87	115,28	129,69	144,10	158,51	172,92	187,33	201,75	216,16
II	3	190	1492,81	44,78	59,71	74,64	89,57	104,50	119,42	134,35	149,28	164,21	179,14	194,07	208,99	223,92
III	2	225	1674,56	50,24	66,98	83,73	100,47	117,22	133,96	150,71	167,46	184,20	200,95	217,69	234,44	251,18
III	3	240	1752,46	52,57	70,10	87,62	105,15	122,67	140,20	157,72	175,25	192,77	210,29	227,82	245,34	262,87
IV	1	255	1829,71	54,89	73,19	91,49	109,78	128,08	146,38	164,67	182,97	201,27	219,56	237,86	256,16	274,46
IV	2	270	1907,61	57,23	76,30	95,38	114,46	133,53	152,61	171,68	190,76	209,84	228,91	247,99	267,06	286,14
IV	3	285	1985,50	59,56	79,42	99,27	119,13	138,98	158,84	178,69	198,55	218,40	238,26	258,11	277,97	297,82

\* Salaires Minimum DATA SYSTEMS &amp; SOLUTIONS : Salaires servant de base au calcul de la prime d'ancienneté au 01/04/2004

112/137
   
 NB
   
 GL
   
 na FTU