

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – **PLASTURGIE**
(ANCIENNEMENT TRANSFORMATION DES MATIÈRES PLASTIQUES)
(18^e édition. – Mars 2003)

ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2004
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : *ASET0550106M*
IDCC : 292

PRÉAMBULE

Au terme du présent accord, les parties signataires entendent remplacer la grille de classification instaurée par l'accord du 15 octobre 1979.

Il est nécessaire de repenser le système de classification pour tenir compte des évolutions de la profession (diversité forte et évolutive des métiers, nouvelles organisations du travail plus adaptées, émergence d'autres valeurs professionnelles que la technicité longtemps prédominante, évolutions culturelles liées à celle du recrutement, mobilité fonctionnelle accrue, etc...) et le rendre adaptable à la rapidité de l'évolution des emplois.

A cet effet, les parties signataires conviennent expressément :

- que la grille de classification sert de support, comme précédemment, au barème des minima professionnels en utilisant un mécanisme de mesure aussi objectif que possible de la valeur des emplois ;
- que la grille de classification prend en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant dans la plasturgie, ainsi que l'évolution des qualifications, des technologies et des organisations, c'est-à-dire qu'elle soit suffisamment « homogène », « universelle », et « durable » ;
- que la grille de classification contribue à l'évolution de la gestion des ressources humaines dans les entreprises en leur proposant un outil durable d'analyse et d'évaluation ; la grille doit être un maillon de la

gestion optimale des ressources humaines de l'entreprise, des emplois en termes de recrutement, évolution de carrière et formation, et mobilité ;

- que dans un souci d'efficacité la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification sera faite à l'aide d'un système d'évaluation des emplois aussi simple que possible, applicable dans toutes les entreprises de la plasturgie quelle que soit leur taille ;
- que les instances représentatives du personnel de l'entreprise ou de l'établissement seront informées et consultées lors de la mise en place de la nouvelle grille de classification ;
- que le présent système est exclusivement destiné à évaluer les emplois et non les personnes ;
- que le système d'évaluation des emplois permet de classer chaque emploi en fonction de son contenu réel ;
- qu'une modification des exigences requises par l'emploi et confirmée par une évolution de niveau d'un ou plusieurs critères de l'article 5 du présent accord conduira à une nouvelle évaluation ;
- qu'en définitive est bien atteint l'objectif d'introduire une nouvelle dynamique dans le classement des emplois, de nature à faciliter à tous les niveaux les évolutions de carrières et la mise en œuvre d'une gestion dynamique des ressources humaines ;
- qu'une fois la grille de classification mise en place, il relèvera de la mission des délégués du personnel d'assurer le suivi d'application (nouvelles cotations) de l'accord et de présenter aux employeurs toutes réclamations individuelles ou collectives conformément à l'article 6 des clauses générales de la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de substituer aux classifications prévues à l'avenant du 15 octobre 1979 de la convention collective nationale de la plasturgie un nouveau système de classement.

Article 2

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1^{er} juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 3

Définition du terme « emploi »

Les partenaires s'entendent pour définir l'emploi comme étant un ensemble de situations de travail ayant des finalités identiques ou proches dans une organisation du travail donnée.

Article 4

Personnel concerné

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent accord s'applique uniformément à l'ensemble du personnel des entreprises relevant de la convention collective nationale de la plasturgie.

Article 5

Critères de positionnement des emplois

Les parties signataires retiennent 5 critères de classement communs à tous les emplois, quels que soient leur niveau et responsabilité, permettant d'apprécier objectivement les divers éléments les constituant (annexe I).

Ces critères sont adaptés aux diverses évolutions ultérieures techniques et organisationnelles. Ils contribuent à une meilleure gestion des ressources humaines.

Les 5 critères retenus sont :

1. Connaissances à maîtriser.
2. Technicité de l'emploi.
3. Animation et encadrement (animation, responsabilité hiérarchique).
4. Autonomie.
5. Traitement de l'information.

Les critères, garantie de l'objectivité de l'analyse des emplois, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été sélectionnés suivant la constatation que la définition de tous les emplois dans la plasturgie sont porteurs à divers degrés de ces 6 notions.

Article 6

Conséquences de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

L'application de la nouvelle grille de classification peut conduire à une remise en ordre des classements actuels et introduire une nouvelle relativité des emplois les uns par rapport aux autres, sans pour autant entraîner une diminution des salaires de base et le cas échéant le complément différentiel lié à la réduction du temps de travail. Ainsi le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d'un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être soumis à une modification à la baisse.

Par ailleurs, quelles que soient les incidences de l'application de la nouvelle grille de classification sur le classement de l'emploi du salarié, son statut lui demeurera acquis à titre individuel concernant la retraite.

Article 7

Commission nationale paritaire

Il est créé une commission nationale paritaire au niveau de la branche chargée d'examiner les litiges qui pourraient surgir dans l'entreprise ou l'établissement lors de la mise en place des classifications.

Cette commission est composée d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national et d'un nombre égal de représentants patronaux.

La présidence de la commission sera assurée par le représentant de la chambre patronale.

La commission examinera toute demande formulée par écrit.

Article 8

Mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent d'un délai de mise en œuvre de la grille de classification dans l'entreprise ou l'établissement de 18 mois. Le délai de mise en œuvre de l'accord sera porté à 24 mois pour les entreprises de 20 salariés au plus. Ce délai court à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension. En ce qui concerne la commission classification, définie à l'annexe III du présent accord, elle devra être mise en place dans les 12 mois suivant le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Article 9

Bilan d'application de l'accord

Les organisations syndicales s'engagent à faire le point à l'expiration d'une année à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord et à procéder à un bilan d'évaluation des résultats de son application. Elles pourront en fonction de ce bilan procéder aux ajustements conventionnels qu'elles estimeront nécessaires.

Les organisations syndicales procéderont à un bilan d'application de l'accord à l'expiration de 3 années à compter de l'application du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de la plasturgie.

Syndicats de salariés :

CMTE-CFTC ;

Fédération chimie-énergie CFDT ;

Fédération nationale du personnel d'encadrement de la chimie
CFE-CGC ;

Fédération nationale de la chimie CGT-FO.

ANNEXE I

Les critères de classement

1. Connaissances à maîtriser.
2. Technicité de l'emploi.
3. Animation et encadrement.
 - 3.1. Animation.
 - 3.2. Responsabilité hiérarchique.
4. Autonomie.
5. Traitement de l'information.

Connaissances à maîtriser

Définition : ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et/ou du niveau de connaissances requis, qualifications et savoir-faire nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Exemples : langage spécifique, outils, langues vivantes, connaissances techniques, ...

Degré 1	L'emploi nécessite des notions en lecture, écriture, calcul.
Degré 2	L'emploi nécessite la pratique de la lecture, écriture, calcul (4 opérations).
Degré 3	L'emploi nécessite d'avoir les connaissances correspondantes au niveau V de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP I, ou CQP II, ou CQP III.
Degré 4	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau IV de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP IV.
Degré 5	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau III de l'éducation nationale ou une expérience professionnelle équivalente, ou des connaissances correspondantes au CQP V.
Degré 6	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau II de l'éducation nationale (bac + 4) ou une expérience professionnelle équivalente.
Degré 7	L'emploi nécessite des connaissances correspondantes au niveau I de l'éducation nationale (bac + 5 et plus) ou une expérience professionnelle équivalente.

Les conditions d'application du présent critère pour les certificats de qualification professionnelle sont précisées dans l'avenant n° 1 (projet) à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux CQP de la plasturgie.

Les niveaux de l'éducation nationale mentionnés correspondent à ceux définis par la circulaire interministérielle n° II-67 300 du 11 juillet 1967 et de décrets y afférant :

- niveau V : CFPA, CAP, BEP ;
- niveau IV : BEI, BP, BT, bac pro ;
- niveau III : BTS, DUT ou diplômes d'Etat ou assimilés de niveau équivalent ;
- niveau II-I : ingénieurs et diplômes équivalents.

Technicité de l'emploi

Définition : ce critère permet d'apprécier :

- l'étendue et
- le niveau de participation de l'emploi à la réalisation de l'activité de l'entreprise, en fonction des compétences acquises par la voie :
 - de la formation initiale
 - de la formation continue ou
 - de l'expérience professionnelle.

Degré 1	L'emploi nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple.
Degré 2	L'emploi nécessite la mise en œuvre des opérations courantes d'une spécialité, selon des consignes orales et/ou écrites, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP I ou correspondantes au niveau V de l'éducation nationale.
Degré 3	L'emploi nécessite la mise en œuvre coordonnée d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités demandant l'adaptabilité aux aléas, ou à des situations de travail imprévues, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP II, ou un CQP III ou correspondantes au niveau V de l'éducation nationale.
Degré 4	L'emploi nécessite la maîtrise complète d'une spécialité, et/ou des connaissances techniques validées par un CQP IV, ou un CQP V ou correspondantes au niveau IV de l'éducation nationale.

Degré 5	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément et/ou des connaissances correspondantes au niveau III de l'éducation nationale.
Degré 6	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités, mises en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet et/ou des connaissances correspondantes au niveau II de l'éducation nationale.
Degré 7	L'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Les conditions d'application du présent critère pour les certificats de qualification professionnelle sont précisées dans l'avenant n° 1 (projet) à l'accord du 30 juin 1994 relatif aux CQP de la plasturgie.

Animation et encadrement

L'emploi doit nécessairement être positionné dans le critère « animation » et dans le critère « responsabilité hiérarchique ». Par ailleurs, l'emploi positionné à un degré supérieur ou égal au degré 2 en termes de responsabilité hiérarchique doit se voir obligatoirement attribué un degré supérieur ou égal au degré 2 en termes d'animation.

Animation

Définition : ce critère caractérise la notion de liaisons fonctionnelles et/ou d'activités pédagogiques permanentes (conseil, formation, tutorat) auprès du personnel de l'entreprise et/ou de l'établissement.

Degré 1	L'emploi ne nécessite pas d'animation, ou de conseil auprès de salariés.
Degré 2	L'emploi requiert l'animation auprès de salariés dont l'emploi nécessite la mise en œuvre de consignes expliquées par voies démonstratives, orales ou écrites dans un mode opératoire simple, ou la mise en œuvre d'opérations courantes d'une spécialité selon des consignes orales et/ou écrites.
Degré 3	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations complexes faisant partie d'une ou plusieurs spécialités demandant l'adaptabilité aux aléas ou à des situations de travail imprévues.

Degré 4	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise d'une spécialité.
Degré 5	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre séparément, ou la maîtrise de plusieurs spécialités mises en œuvre de façon coordonnée pour maîtriser un process complet.
Degré 6	L'emploi requiert l'animation de salariés dont l'emploi nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité en vue de participer à la conception et la mise en œuvre de la stratégie de l'entreprise.

Responsabilité hiérarchique

Définition : ce critère caractérise l'encadrement hiérarchique de personnes et de leurs activités professionnelles.

Degré 1	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique.
Degré 2	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur au moins une personne et ses (ou leurs) activités professionnelles.
Degré 3	L'emploi ne comporte pas de responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes de même activité professionnelle.
Degré 4	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de personnes d'activités professionnelles diverses.
Degré 5	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur plusieurs groupes de personnes d'activités professionnelles diverses.
Degré 6	L'emploi comporte une responsabilité hiérarchique permanente sur un ensemble de groupes de personnes d'activités professionnelles diverses.

Autonomie

Définition : dans le cadre de l'organisation, il s'agit d'apprécier à la fois l'autonomie de l'emploi et les effets sur le fonctionnement de l'entreprise.

Degré 1	L'emploi implique l'utilisation de modes opératoires, de consignes simples et détaillées accompagnés d'informations orales et écrites. La prise de décisions se situe au niveau du maintien du bon déroulement du processus de travail.
Degré 2	L'emploi implique la combinaison de modes opératoires et d'instructions précises sur les résultats à atteindre. La prise de décision se situe au niveau de la résolution des problèmes classiques inhérents à la technique utilisée.
Degré 3	L'emploi implique le choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires assurant la réalisation des opérations. La prise de décision se situe au niveau de la résolution de problèmes complexes nécessitant une analyse préalable et une action adaptée.
Degré 4	L'emploi implique la mise en œuvre de méthodes et procédés pour exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Les décisions prises ne remettent pas en cause les données initiales mais optimisent le résultat à atteindre.
Degré 5	A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi pour la réalisation de travaux d'ensembles complexes, peuvent être prises toutes décisions opérationnelles liées au périmètre de responsabilités : techniques, économiques, sociales ou commerciales.
Degré 6	Après recueil de données pertinentes : contraintes économiques, sociales, industrielles et commerciales, le titulaire de l'emploi définit la stratégie, les plans d'action, et valide les choix opérationnels de son entité.

Traitement de l'information

Définition : le traitement de l'information est caractérisé par le niveau, la nature et fluidité des relations de l'emploi avec son environnement (relations clients-fournisseurs, relations internes, relations externes...).

Degré 1	L'emploi nécessite la transmission et/ou la réception immédiates d'informations instantanément disponibles inhérentes au poste de travail
Degré 2	L'emploi nécessite la transmission et/ou la réception de plusieurs informations et leur traitement immédiat avant application au poste de travail.
Degré 3	L'emploi nécessite l'identification, le traitement et l'explication d'informations disponibles à transmettre à son environnement de travail.
Degré 4	L'emploi nécessite l'identification, la recherche et des échanges argumentés d'informations à traiter, disponibles ou non, dans son environnement immédiat et dont la transmission incombe au titulaire.
Degré 5	L'emploi nécessite l'exploitation d'informations pertinentes afin de convaincre les interlocuteurs internes ou externes soit pour mobiliser autour d'un projet commun soit pour parvenir à un accord.
Degré 6	L'emploi implique la définition de la stratégie de communication afin de soutenir la politique générale de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi veille et participe à sa déclinaison dans toutes les entités.

ANNEXE II

Grille de pondération des critères de classement

CRITÈRES	CONNAISSANCES à maîtriser	TECHNICITÉ de l'emploi	ANIMATION ET ENCADREMENT		AUTONOMIE	TRAITEMENT de l'information
			Animation	Responsabilité hiérarchique		
D1	1	1	0	0	1	1
D2	2	3	3	2	3	2
D3	3	7	6	4	6	3
D4	6	12	10	6	9	5
D5	9	16	14	9	15	9
D6	11	20	18	12	20	11
D7	15	25				

Grille de positionnement dans la grille de classification

POINT	COEFFICIENT
4 à 7	700
8 à 11	710
12 à 15	720
16 à 19	730
20 à 23	740
24 à 27	750
28 à 31	800
32 à 36	810
37 à 41	820
42 à 47	830
48 à 57	900
58 à 68	910
69 à 79	920
80 à 91	930
92 et plus	940

ANNEXE III

Mise en œuvre de la grille de classification

La mise en place des classifications est de la seule responsabilité de l'employeur.

Mise en œuvre de la grille de classification.

a) Constitution d'une « commission »

Dans chaque établissement, et/ou entreprise en cas d'accord négocié qui en prévoit les modalités de fonctionnement, une commission de mise en place de la grille de classification, ci-après dénommée « commission classification » devra se constituer et se réunir sur convocation de l'employeur ou de son représentant qui la présidera.

A défaut d'initiative de ce dernier dans les 12 mois suivant le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*, une organisation syndicale représentative présente dans l'entreprise ou l'établissement, un représentant des salariés ou un salarié peut demander à l'employeur de réunir la commission classification qui est dès lors de droit.

Les établissements de moins de 11 salariés peuvent déroger à l'obligation de constituer une commission classification. En contrepartie l'employeur s'engage à communiquer et tenir informé l'ensemble du personnel quant au déroulement de mise en place de la grille de classification et des coefficients attribués. Si un désaccord survient sur l'attribution du coefficient, le salarié pourra avoir recours à la commission nationale d'interprétation de l'article 7 du présent accord.

b) Composition de la commission classification

La commission classification est composée de représentants de l'employeur et de représentants de salariés.

Les membres de la commission classification sont désignés par l'employeur pour ce qui le concerne et par les institutions représentatives du personnel telles que définies par la loi n° 82-915 du 28 octobre 1982 ou, à défaut, par les salariés.

Répartition en fonction des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement :

L'effectif est déterminé selon les mêmes modalités que celles prévues pour les élections des représentants du personnel.

- effectif inférieur à 100 salariés :
 - au minimum 2 représentants des salariés ;
- effectif compris entre 101 et 200 salariés :
 - au minimum 3 représentants des salariés ;

- effectif compris entre 201 et 500 salariés :
 - au minimum 4 représentants des salariés ;
- effectif supérieur à 500 salariés :
 - au minimum 5 représentants des salariés.

Chaque organisation syndicale représentative de salariés, présente dans l'entreprise ou l'établissement dispose en outre d'un siège à la commission classification.

Pour le bon fonctionnement de la commission classification, le nombre de représentants des salariés ne pourra être supérieur à 11 membres dont un représentant du 2^e ou 3^e collège.

Le nombre de représentants de l'employeur ne pourra être supérieur à celui des salariés.

c) Rôles et moyens de la commission classification

La commission classification constitue une instance *ad hoc* consultative de concertation avant l'arrêt du dispositif d'entreprise ou d'établissement permettant l'application des dispositions conventionnelles.

Elle est chargée :

- d'établir un relevé de conclusions à partir des documents préparés par l'employeur et mis à sa disposition au moins 5 jours ouvrés avant la réunion ;
- d'émettre un avis en cas de contestation de son classement d'emploi par un salarié suite à un éventuel recours de celui-ci auprès d'elle.

A ces fins, la commission classification disposera :

- de l'inventaire des emplois de l'entreprise ou l'établissement ;
- des descriptions des emplois ;
- du projet d'évaluation des emplois établi par l'employeur ;
- du guide d'application de la grille de classification ;
- du module de formation conformément à l'annexe IV.

Il appartient à chacune des parties composant la commission classification de saisir l'autre partie dès l'instant que le déroulement des travaux est interrompu ou n'est pas respecté.

Le temps passé en réunion de la commission classification est considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

d) Durée d'activité de la commission classification

La commission classification se réunit selon un calendrier défini dans l'entreprise ou l'établissement :

- pour la mise en place de la grille de classification ;
- en cas de contestation par un salarié du classement de son emploi conformément au *f* lors de la mise en œuvre de la grille de classification.

e) Information des salariés

Dès l'ouverture de ses travaux, la commission classification pourra tenir une permanence selon un calendrier défini par elle-même permettant aux salariés de s'informer sur le système de la grille de classification. Pour assu-

rer cette permanence, les représentants des salariés à la commission classification bénéficieront d'un total d'heures rémunérées, à répartir entre ses membres de :

- 2 heures dans les entreprises ou établissements de moins de 10 salariés ;
- 4 heures dans les entreprises ou établissements de 11 à 20 salariés ;
- 6 heures dans les entreprises ou établissements de 21 à 50 salariés ;
- 8 heures dans les entreprises ou établissements de 51 à 70 salariés ;
- 10 heures dans les entreprises ou établissements de 71 à 100 salariés ;
- 12 heures dans les entreprises ou établissements de 101 à 200 salariés ;
- 16 heures dans les entreprises ou établissements de 201 à 500 salariés ;
- 20 heures dans les entreprises ou établissements de plus de 501 salariés.

f) Notification du classement au salarié et droit de recours lors de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié le classement attribué à l'emploi qu'il exerce effectivement ainsi que le détail des points obtenus par critère.

Si un salarié est en désaccord avec le classement de son emploi, il peut recourir dans un délai de 2 mois à compter de la notification à la commission classification qui donnera un avis. La réunion de la commission classification se tiendra selon un calendrier défini dans l'entreprise ou l'établissement.

Si le désaccord persiste, la commission classification, une organisation syndicale ou l'employeur, peut recourir à la commission nationale paritaire de l'article 7 du présent accord.

Dispositif de formation

Formation des membres de la commission classification

Les modules de formation à l'évaluation des emplois sont de 2 jours. Ils sont élaborés selon une méthodologie basée sur un cahier des charges. PLASTIFAF assure le financement de la formation dans le respect de cette méthodologie intégrant la formation de formateur. Les formations seront animées en inter ou en intra par un organisme agréé par PLASTIFAF et choisi par l'entreprise.

Les modules de formation et le guide d'application seront présentés et validés à la réunion de la CNPE organisée en avril 2005.

Les salaires et les déplacements des membres de la commission classification assistant à la formation seront supportés par l'entreprise ou l'établissement selon les pratiques en vigueur.

Statuts et collèges électoraux

Article 1^{er}

Statuts

a) Positionnement

Les salariés classés du coefficient 700 au coefficient 820 relèvent de l'avenant collaborateurs et sont considérés comme non-cadres.

Les salariés classés au coefficient 830 relèvent de l'avenant collaborateurs et sont assimilés cadres.

Les salariés classés du coefficient 900 au coefficient 940 ont le statut cadre.

b) Garantie à titre individuel

Les salariés ayant actuellement le statut assimilé cadre ou cadre se verront garantir à titre individuel le bénéfice du statut antérieur quel que soit leur classement lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Il sera fait mention de cette garantie dans une lettre individuelle adressée aux salariés concernés à charge pour les parties, après entretien, de combler les « écarts » éventuels entre profil de l'emploi et profil du titulaire dans les 12 mois.

Article 2

Collèges électoraux

A défaut d'accord préélectoral ou d'usage dans l'entreprise ou l'établissement concernant la répartition des collèges électoraux, ceux-ci sont fixés comme suit :

Sous réserve de l'application des textes relatifs aux conditions d'effectifs pour la création d'un 3^e collège, le personnel est réparti en 2 collèges électoraux.

1^{er} collège : du coefficient 700 au coefficient 750.

2^e collège : du coefficient 800 au coefficient 940.

Définition générale des emplois par coefficient

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
700	4 à 7	<p>Tâche simple, répétitive ou analogue réalisée à partir de modes opératoires imposés et de consignes simples et détaillées fixant la nature précise des opérations à réaliser.</p> <p>Aucune formation particulière préalable n'est exigée. La formation professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi.</p> <p>La conformité du travail réalisé est obtenue par des vérifications immédiates, simples et bien définies. En cas de problème, doit en référer à l'autorité supérieure à qui appartient la décision.</p> <p>Reçoit des informations orales pour l'exécution des tâches.</p>	Jamais	Jamais
710	8 à 11	<p>Ensemble de tâches simples, répétitives ou analogues réalisées à partir de modes opératoires imposés et de consignes précises et détaillées fixant la nature précise des opérations à réaliser.</p> <p>Aucune formation particulière, préalable n'est exigée. La compétence professionnelle s'acquiert dans l'exercice de l'emploi.</p> <p>La conformité du travail réalisé porte sur des vérifications nécessitant une attention soutenue liée à la nature et/ou la variété des tâches, avec proposition de solutions en cas de problèmes.</p> <p>Reçoit des informations orales et/ou écrites pour l'exécution des tâches. Peut être amené à les retransmettre à d'autres membres du groupe de travail.</p>	Parfois	Jamais

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
720	12 à 15	Enchaînement cohérent d'opérations variées nécessitant la combinaison de modes opératoires imposés et d'instructions précises indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type CAP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise. La conformité du résultat obtenu nécessite la mise en œuvre de connaissances techniques liées au métier exercé. Reçoit des informations orales et/ou écrites pour l'exécution des tâches. Donne des informations concernant les points particuliers. Est souvent amené à les retransmettre aux autres membres du groupe de travail.	Souvent	Jamais
730	16 à 19	Enchaînement cohérent d'opérations variées et/ou complexes nécessitant la combinaison de modes opératoires indiqués et d'instructions précises indiquant le résultat à atteindre. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type BEP acquise par voie scolaire ou par validation de la pratique professionnelle acquise. Le travail réalisé nécessite un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations particulières déjà connues. Doit chercher à obtenir les informations manquantes et doit en informer toutes les personnes concernées.	Souvent	Jamais
740	20 à 23	En fonction de la complexité des opérations assignées à l'emploi, doit identifier et mettre en œuvre les méthodes et moyens adaptés mais connus. A à sa disposition procédures et documents techniques. Formation de type bac acquise par voie scolaire ou par formation professionnelle continue. Le travail réalisé nécessite des contrôles précis avec appareillages. Doit gérer toutes les situations particulières avec ou sans l'aide d'un responsable. Doit commenter et transmettre les informations concernant son environnement immédiat.	Souvent	Jamais

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
750	24 à 27	<p>En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en œuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales. Formation de type bac + expérience pratique professionnelle d'au moins 2 ans.</p> <p>Doit engager toutes les actions permettant d'assurer le bon fonctionnement des moyens dont il a la charge ou la réalisation des opérations dont il a la responsabilité.</p> <p>Identifier les informations nécessaires à recevoir et à transmettre, lesquelles ne sont utilisables qu'après traitement.</p>	Souvent	Parfois
800	28 à 31	<p>En fonction des objectifs à atteindre assignés à l'emploi, identification des actions à mettre en œuvre, choix des méthodes appropriées et des moyens nécessaires. Application de connaissances techniques connues et d'instructions générales. Formation de type bac + expérience pratique professionnelle d'au moins 2 ans.</p> <p>En raison de l'autonomie exigée par l'emploi et de la responsabilité à l'égard des moyens ou des produits, doit réagir face aux aléas pour garantir l'atteinte des objectifs fixés.</p> <p>Identifier les informations nécessaires à recevoir, lesquelles ne sont utilisables qu'après traitement. Assurer la transmission des informations nécessaires au bon déroulement du processus (amont et aval).</p>	Souvent	Parfois
810	32 à 36	<p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre des méthodes et procédés permettant de combiner des données variées et connues. Initiative dans l'ordonancement des étapes de réalisation à partir de moyens définis et connus.</p> <p>Formation de type bac + 2 acquise par voie scolaire ou par expérience professionnelle. Doit réagir face aux aléas et proposer des actions correctives. Identifier les informations à transmettre à son environnement (amont et aval) en les commentant.</p>	Souvent	Parfois

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
820	37 à 41	<p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre des méthodes et procédés permettant d'exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Large initiative dans le choix des moyens et l'ordonnement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes.</p> <p>Formation de type bac + 2.</p> <p>Rechercher des adaptations ou des modifications cohérentes et compatibles avec l'objectif de l'emploi et les mettre en œuvre. L'emploi nécessite de collaborer avec d'autres services, imposant une organisation rationnelle des informations par le titulaire.</p>	Souvent	Souvent
830	42 à 47	<p>Dans le cadre d'une technique connue et maîtrisée, mettre en œuvre des méthodes et procédés permettant d'exploiter des données complexes et variées nécessitant une étude préalable. Large initiative dans le choix des moyens et l'ordonnement des étapes. Instructions particulières en cas de tâches nouvelles ou particulièrement complexes.</p> <p>Formation de type bac + 2.</p> <p>Rechercher et adapter des solutions valables, tant sur le plan technique qu'économique, permettant d'optimiser les actions entreprises.</p> <p>L'emploi nécessite de pouvoir présenter, argumenter et défendre un projet au sein d'équipes pluridisciplinaires.</p>	Souvent	Souvent
900	48 à 57	<p>A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant travaux et conception, de coordination, d'analyse et de synthèse, réalisation de travaux d'ensemble complexes impliquant la prise en compte de contraintes techniques, économiques, sociales, ... L'emploi comporte une part d'innovation importante s'exerçant dans un domaine technique précis.</p> <p>Formation bac + 5.</p> <p>Proposer des modifications à l'objectif global initialement défini conduisant à optimiser la performance de l'équipe dont il a la responsabilité.</p> <p>L'emploi intègre une composante relationnelle forte pour motiver une équipe et convaincre un groupe décisionnaire.</p>	Toujours	Souvent

COEFFICIENT	NIVEAU	EMPLOI	MISSION animation	MISSION encadrement
910	58 à 68	<p>A partir de directives définissant le cadre général de l'emploi combinant travaux de conception, de coordination, d'analyse et de synthèse, réalisation de travaux d'ensemble complexes impliquant la prise en compte de contraintes techniques, économiques, sociales, ... L'emploi comporte une part d'innovation importante s'exerçant dans un domaine technique précis.</p> <p>Formation bac + 5.</p> <p>Proposer des modifications à l'objectif global initialement défini conduisant à optimiser la performance du service dont il a la responsabilité.</p> <p>L'emploi intègre une composante relationnelle prépondérante dans le cadre d'un emploi basé sur la négociation.</p>	Toujours	Souvent
920	69 à 79	Dans le cadre de la stratégie globale développée dans l'entreprise, et pour laquelle le titulaire est force de propositions.	Toujours	Toujours
930	80 à 91	Définition des plans d'action à mettre en œuvre dans son périmètre de responsabilités et combinant des objectifs complémentaires (économique, social, industriel, commercial ...)	Toujours	Toujours
940	92 et +	<p>Le plus souvent membre du comité de direction et/ou cadre dirigeant.</p> <p>Elaborer et mettre en œuvre des solutions nouvelles permettant de compléter l'objectif dont il a la responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au niveau de l'établissement ; - au niveau de l'entreprise ; - au niveau de la division ou du groupe. <p>Organiser et gérer la politique de communication de l'établissement/l'entreprise/le groupe, tant en interne qu'en externe, pour garantir l'appropriation par chacun des objectifs des méthodes et des moyens nécessaires à l'atteinte des objectifs.</p>		