

Brochure n° 3247

**Convention collective nationale**

IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION  
DES EAUX EMBOUTEILLÉES  
ET BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES  
SANS ALCOOL ET DE BIÈRES**  
**(4<sup>e</sup> édition. – Juillet 2003)**

**ACCORD DU 16 MARS 2005**

**RELATIF AUX CLASSIFICATIONS**

NOR : *ASET0550595M*

IDCC : *1513*

Entre :

La fédération nationale des eaux conditionnées et embouteillées ;

La chambre syndicale des eaux minérales ;

Le syndicat national des boissons rafraîchissantes ;

Le syndicat des eaux de source ;

L'association des brasseurs de France,

D'une part, et

La FGA-CFDT ;

La FGTA-FO ;

La FNASPS-CFTC ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Principes généraux*

1.1. La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères clas-

sants, le premier définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et le second valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Le personnel reste regroupé en 3 catégories :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification est organisée en :

- a) Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi » ;
- b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

## **Article 2**

### *Définition des critères classants des niveaux et échelons*

#### 2.1. Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les 5 critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation-encadrement ;
- relations internes-externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.

b) Autonomie : degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.

d) Animation et encadrement.

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : c'est la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des collaborateurs. Cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes.. mais également par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information...

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en terme d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

## 2.2. Les échelons

Les échelons reposent sur 2 critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise.

La complexité est fonction de la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer.

Le degré d'expertise est fonction des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mise en œuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collaborateurs pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise en compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

## Article 3

### *Définition des niveaux de qualification de branche*

#### 3.1. Catégorie ouvriers, employés

##### 3.1.0. Niveau I.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire ou à une pratique suffisante.

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois.

Le salarié participe à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications correspondent aux échanges d'informations utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter équipe.

### 3.1.1. Niveau II.

Les connaissances de base requises correspondent soit au minimum au CAP ou au BEP, soit à l'équivalent, par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Cet emploi nécessite de la part du titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

D'après des instructions précises (complétées généralement de documents techniques) indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opération classique d'un métier.

Le salarié interprète correctement les dysfonctionnements et agit en fonction des standards de l'emploi. Le salarié participe à l'intégration d'autres salariés à leur poste de travail.

La réalisation du travail nécessite des échanges d'informations permanents avec l'équipe et des relations avec les autres ateliers ou services.

### 3.1.2. Niveau III.

Les connaissances de base requises correspondent au minimum soit au niveau bac, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle.

Emploi exigeant des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

Le salarié choisit les modes d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat.

Il interprète correctement les informations et agit sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Le titulaire de cet emploi peut être amené, dans le cadre de sa spécialité, à assurer un rôle d'entraînement, d'assistance ou de conseil et d'information.

Les communications utiles au travail s'étendent aux autres services. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts avec l'extérieur.

### 3.1.3. Niveau IV.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation technique approfondie à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant, outre les connaissances définies ci-dessus, la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle, en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'activité rend indispensable une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Pour tenir ces emplois, il est nécessaire de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées. Le salarié interprète correctement les informations, agit sur les aléas et veille à la réalisation du travail.

Le salarié peut avoir, tout en travaillant, la coordination du travail et la formation d'un nombre restreint de salariés sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés avec l'extérieur.

### 3.2. Catégorie techniciens, agents de maîtrise (TAM)

Définition : les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous le contrôle de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

#### 3.2.0. Niveau IV.

Les connaissances de base requises correspondent au minimum au niveau bac complété par une formation professionnelle approfondie jusqu'à bac + 2 ou par une expérience professionnelle.

Emploi exigeant la parfaite maîtrise d'une spécialité professionnelle et une recherche d'optimisation.

A partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

- s'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III ;
- s'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités dans l'équipe de travail et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise.

### 3.2.1. Niveau V.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondies.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes élaborés fixant également son cadre d'action et les objectifs à atteindre. Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.

Il organise avec différents services les développements techniques et les innovations organisationnelles, ainsi que la formation.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'un groupe comportant un ou plusieurs agents de maîtrise ou techniciens de classification inférieure.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise, il est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur.

On trouve aussi à ce niveau des relations suivies avec les fournisseurs et les clients.

### 3.2.2. Niveau VI.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au minimum au niveau bac + 2 complété par une formation technique et/ou une expérience approfondie.

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir de programmes à l'élaboration desquels il peut être associé et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.

En ce cas, le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions.

Les TAM peuvent interpréter les instructions reçues de la hiérarchie pour les adapter aux situations et déterminer les moyens d'action intégrant les données observées et les contraintes d'ordre technique, administratif, économique et financier.

Ils évaluent la qualité des informations complémentaires réunies et arrêtent les procédures appropriées.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement de plusieurs groupes, par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveaux différents. Il participe au développement professionnel de son personnel.

L'agent de maîtrise recherche, si besoin, la coopération des ateliers ou services proches.

On trouve aussi, à ce niveau, des relations de suivi et de négociation avec les fournisseurs ou les clients.

## 3.3. Catégorie ingénieurs, cadres

### Définition générale :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi du 10 juillet 1934 ou du décret du 10 octobre 1937 ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de 5 années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

3.3.0. Niveau VI. – Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

3.3.1. Niveau VII. – Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

3.3.2. Niveau VIII. Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

## **Article 4**

### *Echelons. – Définition générique des critères classants*

#### 4.1. Niveau I. – Ouvriers, employés

1.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations faciles et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

1.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

1.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

#### 4.2. Niveau II. – Ouvriers employés

2.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, dextérité, initiative. Le temps d'adaptation est de 1 à 2 mois.

2.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le travail est en outre caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

2.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des non-conformités se manifestent rapidement. Le temps d'adaptation ne peut excéder 2 mois.

#### 4.3. Niveau III. – Ouvriers, employés

3.1. Le travail est caractérisé par :

- l'exécution d'opérations très qualifiées, techniques, administratives, de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;
- l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

3.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution de manière autonome et selon des processus déterminés d'une suite d'opérations ;
- l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc.

3.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment, de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;
- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.



#### 4.4. Niveau IV. – Ouvriers, employés

4.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

4.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

#### 4.5. Niveau IV. – Techniciens, agents de maîtrise

4.1. Technicien. Echelon d'accueil de techniciens diplômés ayant moins de 2 ans d'expérience.

4.1. Agent de maîtrise qui assure d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

4.2. Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

#### 4.6. Niveau V. – Techniciens et agents de maîtrise

5.1. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

Agent de maîtrise qui assure, de manière permanente, l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

5.2. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

5.3. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe salariés généralement de niveau inférieur.

#### 4.7. Niveau VI. – Technicien agent de maîtrise

6.1. A cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif. L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes.

6.2. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur.

A cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

6.3. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

#### 4.8. Niveau VI. – Cadres

6.2. Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 années d'expérience.

6.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 6.2 après un délai maximum de 3 ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

#### 4.9. Niveau VII. – Cadres

7.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en œuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

7.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon 7.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

7.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 7.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

#### 4.10. Niveau VIII. – Cadres

8.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

8.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon 8.1 exerçant des fonctions plus élargies.

8.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

#### Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

### Article 5

#### *Positionnement de l'emploi et classement des salariés*

5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.4. Outre les conditions de formation et d'expérience, l'accès à un niveau est subordonné à une période d'adaptation définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper. Pendant cette période d'adaptation le salarié est placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

#### 5.5. Période d'adaptation.

Une période d'adaptation est applicable à l'embauche du salarié sans expérience pratique du métier ou à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi-fonction.

Cette période intègre la période d'essai et les différentes périodes effectivement travaillées dans le poste concerné en tant que stagiaire ou en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure :

- à 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- à 3 mois pour un emploi de niveau III ;
- à 4 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers-employés) ;
- à 6 mois pour un emploi de niveau IV (TAM) ;
- à 12 mois pour un emploi de niveau V.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion-nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

#### 5.6. Chevauchement.

Le chevauchement correspond à un niveau commun pour 2 catégories. Dans la première catégorie, il constitue la perspective d'évolution maximale. Dans l'autre, il constitue le niveau d'entrée (évolution dans l'entreprise) ou d'accueil (embauche).

Le chevauchement dans les catégories OE-TAM et TAM-cadres a pour objet de faciliter l'évolution des salariés dans leur emploi en cours et en fin de carrière.

### Article 6

#### *Polyvalence*

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des charges de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial.

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux-échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau-échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau d'échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation annuelle, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas. Sont dispensées de mettre en œuvre des dispositions particulières nouvelles les entreprises qui les auront déjà négociées ou fixées. Elles pourront, si besoin, les adapter.

### Article 7

#### *Mise en œuvre*

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois, après signature de l'accord pour mettre en adéquation la classification en vigueur dans l'entreprise avec le présent accord de branche. Le présent accord de branche annule et remplace l'annexe « Classification » dans la convention collective de branche.

Les modalités d'application feront l'objet dans les entreprises d'un examen conjoint entre la direction et le ou les délégués syndicaux de l'entreprise réunis en commission dans les 6 mois suivant la signature du présent accord. Cet examen fera l'objet d'un compte-rendu écrit approuvé par les membres de la commission (1).

(1) Les modalités de fonctionnement et les missions de la commission peuvent faire l'objet d'un accord d'entreprise

En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classifications d'emplois, niveaux et échelons.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 1 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en œuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minimaux applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Dans le cadre légal de la révision des classifications de la branche tous les 5 ans, il est convenu d'effectuer un prébilan de cette première adaptation des classifications dans un délai de 18 à 24 mois.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

## **Article 8**

### *Méthodologie de mise en place de la classification*

Le classement des salariés en fonction de la classification, après l'examen conjoint visé à l'article 7 ci-dessus est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

a) Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :

- production (fabrication-conditionnement) ;
- administration ;
- commercial-marketing ;
- qualité-recherche et développement ;
- logistique ;
- technique-maintenance ;
- informatique-système d'information.

b) Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

c) Recherche du niveau et de l'échelon ;

d) Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi.

#### a) Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existant par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

#### b) Description des emplois

(après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

#### c) Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des 5 critères de base définis à l'article 2.1 « Connaissances requises ou expérience équivalente-formation, autonomie, responsabilité, animation-encadrement, relations interne-externe ».

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Echelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 2.2.

#### d) Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

e) Consultation du comité d'entreprise et suivi de la mise en œuvre

Le comité d'entreprise est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification. A cette fin et notamment pour permettre un avis éclairé, le compte rendu de la réunion d'examen de la commission prévue à l'article 7 sera transmis en temps utile au comité d'entreprise pour information.

Par la suite, la commission aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en œuvre de la classification.

## **Article 9**

### *Processus de suivi des classifications*

La même procédure que celle appliquée lors de la mise en place de ces classifications s'appliquera :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

## **Article 10**

### *Durée. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est à durée indéterminée. Il peut être dénoncé suivant un préavis de 3 mois. Le présent accord sera déposé et la partie la plus diligente en demandera l'extension. Il reçoit application à compter du 1<sup>er</sup> avril 2005.

Fait à Paris, le 16 mars 2005.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Liste des emplois repères non cadres

#### Filière production :

- opérateur de conditionnement, catégorie ouvriers-employés ;
- opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier), catégorie ouvriers-employés ;
- chef d'équipe, catégorie TAM.

#### Filière logistique :

- agent manutentionnaire, catégorie ouvriers-employés ;
- agent Logistique, catégorie ouvriers-employés ;
- responsable d'entrepôt (de secteur), catégorie TAM.

#### Filière technique études maintenance :

- agent de maintenance, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de maintenance, catégorie TAM ;
- chef d'atelier, catégorie TAM.

#### Filière qualité R et D :

- agent de laboratoire, catégorie ouvriers-employés ;
- contrôleur de qualité, catégorie ouvriers-employés ;
- technicien de laboratoire, catégorie TAM ;
- technicien assurance-qualité, catégorie TAM.

#### Filière administration :

- secrétaire assistante, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- comptable, catégorie ouvriers-employés à TAM.

#### Filière marketing commercial :

- assistant marketing, vente, ADV, export, catégorie ouvriers-employés à TAM ;
- chef de secteur, catégorie TAM.

#### Filière informatique-systèmes d'information :

- assistant support informatique, catégorie TAM ;
- technicien support, catégorie TAM.
- technicien réseaux informatiques, catégorie TAM.



## ANNEXE

### **Glossaire**

#### *Activité*

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

#### *Catégorie*

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers-employés, technicien-agent de maîtrise, ingénieur-cadre.

#### *Classification*

C'est le positionnement des emplois et/ou des postes de travail exercés par les salariés, leur organisation dans un système cohérent permettant d'aboutir à une hiérarchisation des emplois et/ou des postes de travail.

#### *Compétences*

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir faire mis en œuvre.

#### *Critères classants*

Critères qui caractérisent la dimension d'un emploi ou de postes de travail, dans leur champ d'action et de responsabilité et qui permettent de construire la classification.

#### *Emploi-fonction*

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable...).

#### *Emploi-repère*

Illustration d'un emploi décrit comme étant une possibilité de regroupement de postes de travail dans une filière professionnelle.

#### *Filière professionnelle*

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traitées globalement (ex : logistique, maintenance).

#### *Métier*

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

### *Polyvalence*

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes-emplois-fonctions au-delà des charges de travail et de compétence différentes du poste-emploi-fonction initial.

### *Poste*

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur...). On peut exercer des activités différentes-regroupement de tâches dans un même poste de travail.

### *Tâche*

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données...