

Brochure n° 3612

Convention collective nationale

IDCC : 7001. – **COOPÉRATIVES
ET SOCIÉTÉS D'INTÉRÊT
COLLECTIF AGRICOLE
BÉTAIL ET VIANDE**
(2^e édition. – Mars 2005)

AVENANT N° 113 DU 20 MAI 2005 (1)

NOR : AGRS0597156M

Entre :

La fédération nationale de la coopération bétail et viande (FNCBV),
D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation,
des tabacs et allumettes et des secteurs connexes (FGTA) FO ;

La confédération nationale des salariés de France, fédération nationale des
chauffeurs routiers (CNSF-FNCR) ;

Le syndicat national de la coopération agricole (SNCOA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant à la convention collective nationale porte refonte de la
classification hiérarchique des emplois telle qu'elle résulte de l'avenant n° 65
du 13 octobre 1987.

Cette refonte résulte d'un double constat :

La grille de classification actuellement en vigueur, qui date de 1987,
nécessite une actualisation du fait de l'évolution des emplois et des métiers
compte tenu :

- d'une part, des mutations intervenues dans les techniques et modes
d'organisation des entreprises de la branche ;

(1) La procédure d'extension de ce texte a été engagée.

- d'autre part, des contraintes nouvelles résultant des dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité alimentaire, à la sécurité des salariés, au renforcement des règles d'hygiène et de sécurité.

La nécessité, par une nouvelle démarche méthodologique, de se doter d'un outil de classification des emplois :

- prenant en compte le fait que sous la même dénomination d'emploi peuvent exister, d'une entreprise à l'autre, des différences sensibles en termes d'attributions et de responsabilités qui peuvent ne pas être prises en compte dans l'actuelle classification ;
- permettant d'intégrer d'éventuelles évolutions dans le contenu des emplois ;
- favorisant, dans chaque niveau, des perspectives d'évolution professionnelle pour chaque salarié.

Les parties signataires ont donc estimé nécessaire une réforme de la classification conventionnelle des emplois tenant compte des spécificités des entreprises de la branche eu égard à la diversité de leur taille, de leurs activités et de leurs modalités d'organisation du travail.

La nouvelle classification entend donc répondre aux objectifs suivants :

- être adaptable à l'évolution des métiers et des organisations ;
- se référer au contenu réel des emplois ;
- permettre une meilleure prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des coopératives et SICA bétail et viande.

Il abroge et remplace :

- les dispositions de l'avenant n° 65 du 13 octobre 1987 ainsi que les annexes I « Classification ouvriers-employés », II « Classification agents de maîtrise et techniciens supérieurs », III « Classification des ingénieurs et cadres » de ladite convention collective relatives à la classification ;
- les dispositions des articles 14 « Classification hiérarchique des emplois » et 15 « Détermination du salaire et accessoires du salaire » en son alinéa 1.

Article 2

Principes généraux de classification

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun un glossaire définissant les termes les plus usités dans le présent accord. Ce glossaire figure en annexe I.

Les principes généraux de la présente classification s'appuient sur un dispositif de critères classants, les uns déterminant des niveaux par catégorie professionnelle, les autres déterminant des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Après répartition des emplois en 3 catégories :

- ouvriers-employés ;
- agents et techniciens de maîtrise ;
- cadres,

le contenu de chaque emploi doit être analysé à l'aide des 5 critères généraux suivants permettant de déterminer des niveaux (cf. annexe II) :

- connaissances de base et connaissances professionnelles ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique, formation ;
- encadrement, management.

A l'intérieur de chaque niveau, seront déterminés, pour chaque emploi, 3 échelons : échelon 1, échelon 2, échelon 3.

Ces échelons doivent être attribués par application de critères déterminés, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise, de l'impact de cette organisation sur la dimension des emplois.

Les parties signataires du présent accord ont élaboré une liste de critères de détermination d'échelons qui figurent en annexe III, sachant qu'en aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Afin de faciliter la mise en œuvre du présent accord de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois-repères pour les principaux métiers exercés dans la branche, exemples figurant en annexe IV.

Enfin, pour illustrer cette démarche, un guide méthodologique qui précise les différentes étapes de mise en œuvre a été élaboré. Il figure en annexe V.

Article 3

Rôle des partenaires sociaux

Afin d'associer les institutions représentatives du personnel à la mise en œuvre de la classification des emplois, il est convenu que :

a) Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, une commission paritaire comprenant au minimum 2 salariés par organisation syndicale représentative est créée par accord d'entreprise ou d'établissement.

Cet accord d'entreprise ou d'établissement définit :

- la composition et les modalités de fonctionnement de cette commission ;
- les principaux critères retenus pour la détermination des échelons ;
- les modalités pratiques de notification à chaque salarié de la dénomination de son emploi, du niveau et échelon résultant de la classification ;
- les modalités d'examen par la commission paritaire des litiges individuels ou collectifs résultant de la nouvelle classification ;
- les modalités de présentation générale des travaux de classification réalisés.

b) Dans les entreprises ou établissements non dotés de délégués syndicaux mais de représentants du personnel, une commission composée paritairement de représentants de l'employeur et d'au minimum 2 membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, d'au moins 2 délégués du personnel doit être créée.

Cette commission a les mêmes attributions que la commission paritaire visée au *a*.

Les réunions de la commission paritaire visée aux *a* et *b* ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

c) Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel ou en l'absence d'accord d'entreprise ou d'établissement, après mise en place de la nouvelle classification, tout litige individuel est examiné lors d'un entretien au cours duquel le salarié peut se faire assister par un autre salarié de l'entreprise.

Article 4

Formation

Aux fins de faciliter la négociation afférente à la mise en place de la nouvelle classification, les parties conviennent que les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire prévue à l'article 3 pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées sur le contenu et les modalités d'application du présent accord.

Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien du salaire à l'exclusion de tout autre type de prise en charge.

Article 5

Notification aux salariés

A l'issue de la démarche de classement telle que définie dans le présent accord, l'employeur notifie, par écrit, à chaque salarié sa classification (dénomination de l'emploi, niveau, échelon). Celui-ci dispose d'un délai de 6 semaines pour transmettre à l'employeur, en recommandé ou contre décharge, ses observations écrites.

Si le salarié est en congés payés, le délai est prorogé de la durée du congé.

En cas de suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai de 2 mois pour transmettre à l'employeur, sous la même forme, ses observations.

En cas de contestation par le salarié de la classification opérée, tout litige sera examiné dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord.

Article 6

Commission paritaire nationale de conciliation

Dans le cas où le présent accord national de classification susciterait des difficultés d'application dans une entreprise ou un établissement et si les pro-

cédures prévues à l'article 3 du présent accord n'ont pas abouti, les parties se réservent la possibilité, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, de recourir à la procédure de conciliation prévue à l'article 9 de la convention collective des coopératives et SICA bétail et viandes (commission paritaire nationale de conciliation).

Article 7

Suivi des classifications

Les partenaires sociaux, souhaitant que le classement des emplois fasse l'objet d'un réexamen périodique, conviennent de la mise en place, en entreprise, d'une commission de suivi.

Celle-ci devra, tous les 3 ans, examiner l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur.

Cette commission sera instituée dans les mêmes conditions que la commission paritaire prévue à l'article 3 du présent accord.

Un bilan sera effectué tous les 4 ans au niveau de la branche dans le cadre des dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 8

Dispositions générales

8.1. Incidences de la nouvelle classification

Aucune correspondance n'est établie entre l'ancienne classification des emplois et la nouvelle.

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un échelon.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur à celui antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur (salaire de base plus prime d'ancienneté) doit être maintenu. Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau minimum conventionnel.

En aucun cas le salaire effectif du salarié ne peut être inférieur au salaire minimum conventionnel correspondant au niveau nouvellement appliqué, majoré du pourcentage d'augmentation afférent à son échelon.

8.2. Adaptation en cas de changement d'emploi

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'un changement d'emploi du salarié.

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

- 2 mois pour un emploi de niveau II ;
- 2 mois pour un emploi de niveau III ;
- 3 mois pour un emploi de niveau IV (ouvriers, employés) ;
- 6 mois pour un emploi de niveau IV (AMTS) ;
- 12 mois pour un emploi de niveau V et plus.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié est placé à un niveau d'accueil qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

Si au terme de la période d'adaptation les résultats s'avèrent non concluants, l'employeur propose au salarié un reclassement, soit par réintégration dans l'emploi précédent, soit dans un emploi d'un niveau équivalent dans l'établissement.

Article 9

Salaires conventionnels

Les salaires conventionnels afférents à la nouvelle classification des emplois font l'objet de l'annexe VI ci-après. Ils seront négociés annuellement à compter de l'année 2006, conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour suivant son dépôt auprès des services compétents.

La nouvelle classification devra être effective dans les entreprises au plus tôt le 1^{er} janvier 2006 et au plus tard dans les 6 mois suivant le mois au cours duquel l'arrêté d'extension aura été publié au *Journal officiel*.

Article 11

Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 20 mai 2005.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Glossaire

Dans le souci d'un consensus sur la terminologie de classification employée, les parties ont élaboré en commun le présent glossaire définissant les termes les plus usités dans l'accord national de classification :

Opération (1). – C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique.

Activité. – C'est un ensemble d'opérations.

Une des attributions permanentes confiée à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, prendre en sténo, frapper, enregistrer, expédier la correspondance est l'ensemble d'opérations correspondant à l'activité « courrier ».

Emploi (2). – Ensemble des activités effectives d'un salarié.

Polyactivité. – Rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature.

Polycompétence. – Mobilisation de compétences distinctes permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités.

Compétence professionnelle :

Combinaison de ressources (savoir, savoir-faire, aptitudes...) s'exerçant dans le cadre d'un emploi. Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle.

« Savoir ». – Connaissances générales ou spécialisées nécessaires pour réaliser une activité.

« Savoir-faire ». – Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.

Aptitudes. – Qualités d'un individu d'ordre physique, intellectuel, de personnalité, etc., qui sont nécessaires pour occuper un emploi.

(1) Choix du terme « opération » plutôt que « tâche », terme plus restrictif.

(2) La notion d'emploi englobe celle de poste.

La notion de « poste de travail » n'a pas été retenue : notion souvent assimilée dans notre secteur à celle de « travail posté ».

ANNEXE II

Critères retenus pour la détermination des niveaux

1. Connaissances de base et connaissances professionnelles (1)
2. Complexité de l'emploi
3. Autonomie – initiative
4. Animation – conseil technique – formation
5. Encadrement – management

(1) Remarque : en ce qui concerne le premier critère ci-dessus, les diplômes et CQP pris en considération sont appréciés en fonction des compétences requises pour l'emploi considéré.

Ouvriers, employés

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management	OBSERVATIONS
I	Connaissances minimales exigées pour réaliser des opérations dans le respect des exigences professionnelles. Emploi pouvant être tenu après un apprentissage de courte durée.	Opérations simples ou faiblement complexes pouvant être exécutées après un court temps d'adaptation.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables.	Néant	Néant	
II	Connaissances acquises soit par un diplôme (CAP), par un COP, soit par une expérience professionnelle équivalente.	Activités nécessitant la mobilisation de plusieurs ressources en vue de réaliser la combinaison de plusieurs opérations.	Activités effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il peut ou doit adapter à la situation, dans un cadre d'autonomie limité par des règles préalablement définies. Capacité d'autre-contrôle.	Transmission d'un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant	

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management	OBSERVATIONS
III	Connaissance approfondie de l'ensemble des techniques pouvant résulter d'une expérience professionnelle approfondie ou d'un niveau BP ou bac professionnel.	Emploi nécessitant la mise en œuvre d'un ensemble de techniques.	Parmi les modes opératoires disponibles, choisit le plus adapté à la situation. Capacité d'interpréter des informations et de réaliser un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller voire former des salariés d'un niveau moindre ; peut animer une petite équipe.	Néant	
IV	Expertise professionnelle d'un ensemble de techniques acquises notamment par la pratique.	Emploi nécessitant la mise en œuvre d'un ensemble de techniques et exercé dans des situations très diversifiées.	Contribue à l'élaboration des modes opératoires et participe à l'organisation du travail. Contrôle le travail effectué par des opérateurs de moindre niveau et, si nécessaire, alerte et propose des mesures correctives.	Contribue à l'élaboration de la formation qu'il peut dispenser. Constitue le référent technique de son emploi. Anime une équipe.	Peut distribuer et organiser le travail d'une équipe d'opérateurs.	

Agents de maîtrise

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management (1)	OBSERVATIONS
IV	Connaissance professionnelle de l'ensemble des techniques acquises par la pratique ou titulaires d'un diplôme de niveau bac +2/3.	Emploi nécessitant la mise en œuvre d'une technicité particulière (pointue) ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités nécessitant la prise d'initiatives face à des situations variées et imprévues. Rend compte très régulièrement à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente son équipe ou assure du fait de son expertise, une assistance technique. Participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences.	Encadre des ouvriers-employés de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.	
V	Maîtrise parfaite de l'ensemble des techniques inhérentes à son emploi. A acquis par l'expérience la maîtrise de compétences dans des domaines connexes.	Emploi nécessitant à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser (directement ou par l'intermédiaire de personnels de niveau précédent) des programmes de travail.	Activités nécessitant une part importante d'initiative et des ajustements permanents permettant d'optimiser les résultats attendus. Rend compte régulièrement à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes ou Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités. Participe à l'élaboration du plan de formation et à son évaluation.	Encadre des personnels de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.	

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management (1)	OBSERVATIONS
VI	Idem niveau V	Emploi nécessitant le choix des méthodes, moyens, et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme à l'élaboration desquels il a contribué. Participe à la conduite de projets.	Dans le cadre de direc- tives générales, acti- vité nécessitant un fort degré d'initiative conduisant à la prise de décisions ayant des incidences durables. La pertinence de ses choix ne peut être appréciée qu'à terme.	Assure l'ensemble des tâches de niveaux pré- cédents. Anime de manière permanente le personnel de plusieurs secteurs comprenant des agents de maîtrise.	Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise.	
(1) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.						

Cadres

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management (2) (1)	OBSERVATIONS
VI	Formation technique spécialisée appuyée sur des connaissances générales acquises par des études supérieures (minimum bac +4) ou par une expérience professionnelle équivalente.	Emploi nécessitant d'analyser, transposer, contrôler et améliorer les principes de fonctionnement d'une activité ou d'un métier en vue de réaliser les objectifs qui lui sont fixés.	Activité nécessitant la conduite de projets ou de missions en optimisant les moyens mis à disposition et en assurant, aux étapes décisives, un reporting approprié.	Anime de manière permanente les équipes placées sous son autorité. Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.	
VII	Idem Niveau VI + Les connaissances requises pour occuper des emplois relevant des niveaux VII - VIII - IX s'acquiert à partir d'expériences professionnelles, d'actualisation permanente des compétences et d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi nécessitant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Doit également anticiper les aléas de l'environnement.	Forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Anime, conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous son autorité. Doit par des contacts externes appropriés se tenir informé de l'évolution de l'environnement.		

NIVEAU	CONNAISSANCES de base et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseil technique Formation	ENCADREMENT Management (2) (1)	OBSERVATIONS
VIII		Dans le cadre de la stratégie de l'entreprise à la définition de laquelle il est associé, détermine les objectifs, est responsable du choix des méthodes et moyens pour les réaliser.	Activité impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Anime, conseille, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction. Peut représenter l'entreprise par délégation de l'employeur. Dans son domaine, anticipe l'évolution des emplois et des compétences par des moyens appropriés.	Responsable hiérarchique directement ou par l'intermédiaire des personnels relevant de sa fonction.	
IX		Définit la politique générale de l'entreprise ou, selon la taille de l'entreprise, d'une grande fonction de l'entreprise.	Dispose d'une totale autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise à la définition de laquelle il participe.	Anime, coordonne et contrôle les responsables de fonction placés sous son autorité.	Encadre l'équipe de direction de l'entreprise.	
<p>(1) Pour les organisations de producteurs, ces activités concernent les adhérents, leur personnel et éventuellement d'autres publics.</p> <p>(2) Ce critère ne doit être pris en compte que pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.</p>						

ANNEXE III

Liste de critères permettant la détermination des échelons

Les critères ci-après seront pris en compte, sur chaque emploi, en fonction de l'organisation de l'entreprise et de l'impact de cette organisation sur la détermination des emplois sous réserve de leur pertinence par rapport au contenu de l'emploi analysé.

En aucun cas, les critères utilisés pour le positionnement en niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure des échelons.

Sont proposés les critères suivants :

- polycompétence sur des activités faisant appel à des techniques différentes ;
- importance des informations à collecter et à échanger dans l'entreprise ;
- importance des contacts extérieurs et des niveaux de communication externe ;
- aptitudes et contraintes particulières, notamment physiques ;
- habilitations particulières ;
- formations qualifiantes suivies par le titulaire en rapport avec son emploi ;
- traitement multi-espèces ;
- contraintes environnementales liées à l'activité ;
- périmètre du champ d'intervention ;
- impact de l'emploi sur la qualité produit ;
- maîtrise totale et parfaite de l'emploi permettant de parrainer de nouveaux embauchés.

Si nécessaire, d'autres critères pourront être retenus au niveau de l'entreprise après concertation avec la commission d'entreprise ou d'établissement.

ANNEXE IV

Exemples de contenus d'emplois-repères

Afin de faciliter la mise en œuvre de l'accord national de classification au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre indicatif, des exemples d'emplois-repères pour les principaux métiers exercés dans la branche.

Stabulation (bouverie, porcherie, bergerie)

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Effectue des opérations simples de conduite et de soins aux animaux ou de nettoyage des installations.	<ul style="list-style-type: none"> – Bouver niveau I (aide-bouvier). – Porcher niveau I (aide-porcher). – Berger niveau I (aide-berger).
II	Assure également des travaux administratifs, le suivi de l'identification des animaux, le tri. Veille en permanence au bien-être des animaux.	<ul style="list-style-type: none"> – Bouver niveau II. – Porcher niveau II. – Berger niveau II.
III	Est de plus en charge des relations avec les fournisseurs, les services vétérinaires et les différents auditeurs. Peut animer une petite équipe de niveau I.	<ul style="list-style-type: none"> – Bouver niveau III. – Porcher niveau III. – Berger niveau III.
IV	Anime l'ensemble de l'équipe et a la responsabilité globale du secteur. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.	<ul style="list-style-type: none"> – Animateur bouverie. – Animateur porcherie. – Animateur bergerie.

Première transformation

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	<p>Effectue des opérations simples sur chaîne d'abattage ou en atelier de traitement du 5^e quartier.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - accrochage ; - coupe des pattes ; - travail des têtes ; - parage simple ; - fente du sternum ; - vidage des masses stomacales et intestinales ; - décerclage et tri des chaudins ; - dégraissage et salage des cuirs et peaux. 	Ouvrier 1 ^{er} transformation niveau I.

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
II	<p>Effectue des opérations mobilisant un ensemble de compétences.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - éviscération blanche et rouge ; - saignée au trocart ; - fente ; - transfert ; - incision des nerfs ; - parage-émoussage ; - présentation carcasses-bœufs. 	Ouvrier 1 ^{re} transformation niveau II.
III	Peut animer une petite équipe. Maîtrise toutes les techniques et peut remplacer sur l'ensemble des emplois.	Ouvrier 1 ^{re} transformation niveau III.
IV	Anime une chaîne d'abattage et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur chaîne d'abattage.

Deuxième transformation

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	<p>Effectue des opérations de désossage ou de parage faisant appel à des modes opératoires simples avec ou sans assistance mécanique.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - désossage des pointes et des échine ; - désossage partiel quartiers avant pour des fabrications industrielles ; - parage partiel sur quartiers avant (bœuf) ; - parage poitrine-longue épaule, jambon (porc) ; - coupe des pieds et pattes (porcs) ; - piquage du jambon - prélèvement filet mignon ; - affilage ; - épluchage sur machines (PAD-PS) ; - découennage (porc) ; - conditionnement minéral sans reconnaissance des muscles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Désosseur niveau I. - Pareur niveau I. - Conditionneur minéral.
II	<p>Effectue des opérations de désossage/parage/épluchage mobilisant un ensemble de compétences.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - désossage - parage quartiers arrière (bœuf) ; - désossage - parage épaule, jambon, poitrine, longe (porc) ; - désossage - parage épaule, gigot et collier (ovins) ; - embossage avec identification des muscles. 	Désosseur-pareur niveau II.
III	Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques.	Chef de tapis.

Troisième transformation

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	<p>Effectue des opérations de piéçage faisant appel à des modes opératoires simples.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – piéçage simple (approvisionnement d'un trancheur mécanique, abats, bourguignon, côtes de porc, sauté de porc) ; – machine à barde ; – ficelage. 	<p>Pièceur.</p> <p>Ficeleur.</p>
II	<p>Effectue des opérations de piéçage mobilisant un ensemble de compétences.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – piéçage complexe à poids fixe avec optimisation matière ; – piéçage manuel complexe (bavette d'aloyau, escalope de porc) ; – conduite d'une ligne de piéçage mécanique. 	<p>Pièceur niveau II.</p> <p>Conducteur d'une ligne de piéçage mécanique.</p>
III	Affecte et régule l'activité, veille à la bonne application des fiches techniques.	Chef de ligne.
IV	Anime plusieurs lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur de lignes.

Produits élaborés

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	<p>Effectue des opérations simples de transformation, conditionnement, de manutention, d'approvisionnement de machines.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - approvisionnement d'un broyeur, d'un mélangeur, d'un cutter saucisserie, d'une machine à brochettes ; - pousser en saucisserie. 	Opérateur de troisième transformation.
II	<p>Conducteur d'une machine, sachant monter, démonter, régler, nettoyer, faire fonctionner sa machine et d'autres machines de conditionnement à poids fixe ou constant, assure le respect des rendements-matière.</p> <p>Conduite-réglage d'une ligne de conditionnement composée de machines simples.</p> <p>Conduite d'un cutter et mise en œuvre d'une recette de fabrication.</p>	<p>Conducteur de machine de conditionnement.</p> <p>Conducteur broyeur haché.</p> <p>Cutteriste-saucisserie.</p>
III	<p>Conduite-réglage de machines complexes.</p> <p>Opérateur pouvant animer une petite équipe.</p>	<p>Conducteur-régleur de machines complexes.</p> <p>Chef de ligne.</p>
IV	Anime des lignes et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur de lignes.

Préparation de commandes. – Expédition

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	<p>Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement faisant appel à des modes opératoires simples.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – étiquetage – poids – prix ; – palettisation ; – opération d'embossage simple en fin de ligne ; – mise en barquettes, en caissettes, cartons, rolls. 	Opérateur de conditionnement.
II	<p>Effectue des opérations de préparation de commandes, de manutention, de chargement mobilisant un ensemble de compétences et nécessitant une bonne connaissance matière, le contrôle des cahiers des charges et, le cas échéant, le suivi des stocks et des DLC.</p> <p>Exemples d'opérations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – allotement ; – mise en quartiers cheville, préparation commandes, pesée ; – préparation de commandes de produits finis. 	<p>Préparateur de commandes.</p> <p>Opérateur de mise en quartiers.</p>
III	Affecte et régule l'activité ; optimise la gestion des stocks.	Chef de ligne de préparation commandes.
IV	Anime une équipe et peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur d'équipe.

Chauffeurs. – Manutention. – Chargement

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Effectue des tâches simples de manutention-chargement. Exemples d'opérations : – utilisation d'un transpalette manuel ou électrique, non autoporté avec gerbage simple ; – utilisation d'un transpalette autoporté sans gerbage ou avec gerbage simple sur un niveau.	Opérateur de chargement. Cariste. Opérateur de manutention.
II	Conduite d'un chariot autoporté avec gerbage (élévation sur deux niveaux et plus). Chargement avec ordonnancement. Peut déplacer des véhicules à l'intérieur de l'entreprise. Conduite de véhicules nécessitant permis poids lourd.	Opérateur chargement niveau II. Cariste qualifié. Chauffeur poids lourds.
III	Conduit véhicules nécessitant permis poids lourd et effectue port de carcasses ou manipulation d'animaux.	Chauffeur vif. Chauffeur-livreur de carcasses.
IV	Chef de quai capable de modifier si nécessaire l'organisation des tournées. Peut occasionnellement et partiellement remplacer un agent de maîtrise.	Chef de quai.

Magasinage. – Maintenance

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Opérations simples de maintenance : manutention, entretien espaces, réparations simples et répétitives. Approvisionnement en magasin.	Ouvrier service maintenance. Ouvrier de services généraux.
II	Personnel qualifié dans la technique d'un emploi. Magasinier utilisant un élévateur ; effectue des opérations de contrôle, validation, réception (entrée et sortie), tenue des stocks.	Electricien. Mécanicien. Chaudronnier. Frigoriste.
III	Professionnel effectuant des travaux nécessitant la maîtrise de l'ensemble des techniques de plusieurs emplois. Responsabilité d'un magasin avec possibilité d'animation d'une petite équipe.	Electromécanicien. Electronicien. Responsable d'un magasin.
IV	Animation d'une petite équipe de maintenance. Responsable de magasin pouvant remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Animateur d'équipe maintenance.

Nettoyage

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	Utilise des produits de nettoyage qu'il dose et pèse selon le plan de nettoyage défini. Effectue nettoyage manuel ou à l'aide de machines. Effectue nettoyage de petit matériel.	Opérateur nettoyage niveau I.
II	Réalise la totalité des opérations de nettoyage dont il contrôle l'efficacité à partir d'un plan de nettoyage (nettoyage locaux et équipements).	Opérateur nettoyage niveau II.
III	Planifie le travail de l'équipe. Gère les stocks de produits de nettoyage. Contribue à l'amélioration du plan de nettoyage.	Opérateur nettoyage niveau III.
IV	Animation de l'ensemble des équipes de nettoyage (locaux ou équipements).	Animateur d'équipe de nettoyage.

Agents de maîtrise de production

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
IV	Assure la responsabilité, à partir d'objectifs prédéfinis, de la conduite de travaux habituellement effectués par des ouvriers concernant une partie du cycle de fabrication.	Agent de maîtrise de production niveau IV.
V	Assure, à partir d'objectifs et d'un programme, la responsabilité de la conduite et de l'organisation des travaux portant sur un cycle de production. Assure cette responsabilité soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de secteurs.	Agent de maîtrise de production niveau V.
VI	Exerce son activité, à partir de programmes élaborés, fixant globalement son cadre d'action en vue d'objectifs à moyen ou long terme et dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme.	Agent de maîtrise de production niveau VI.

Laboratoire / Qualité

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
II	Effectue les manipulations aux fins d'analyses à partir d'un protocole prédéfini.	Laborantin(e).
IV	Effectue la lecture et l'interprétation des analyses. Participe à l'élaboration des protocoles d'analyses. Peut prendre l'initiative d'assurer des analyses complémentaires.	Technicien de laboratoire.
V	Effectue : – l'animation d'une équipe de techniciens ; – l'élaboration des protocoles d'analyses ; – le suivi documentaire. Alerte sa hiérarchie en cas de dysfonctionnements ; assure le reporting auprès du responsable qualité ou du chef d'entreprise.	Responsable laboratoire.
VI	Est garant de la traçabilité : – assure la mise en place et le suivi HACCP ; – est responsable de la mise en place et du respect de la politique qualité de l'entreprise.	Responsable qualité.

Filière commerciale

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
II	Prend des commandes à partir d'un catalogue de produits (sans négociation tarifaire).	Télévendeur ou télévendeuse niveau II.
III	Mêmes attributions avec souci de gestion, d'optimisation des stocks et négociation tarifaire dans un cadre prédefinit.	Télévendeur ou télévendeuse niveau III.
IV	Coordonne l'activité d'une petite équipe de télévendeurs. Effectue l'achat d'animaux vivants en campagne ou sur un marché en fonction des plannings d'abattage et de transformation et en fonction des cahiers des charges.	Télévendeur ou télévendeuse niveau IV. Acheteur – estimateur.

Employés administratifs

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
I	<p>Effectue des tâches administratives simples :</p> <ul style="list-style-type: none"> – saisie de données administratives, commerciales ou comptables ; – tenue d'un standard ; – saisie d'écritures ; – accueil ; – classement-archivage. 	Employé(e) niveau I.
II	<p>Collecte et interprète des informations.</p> <p>Effectue :</p> <ul style="list-style-type: none"> – des tâches de secrétariat courantes ; – des tâches administratives récurrentes nécessitant l'utilisation de la bureautique. 	Employé(e) niveau II.
III	Gère de manière autonome les dossiers qui lui sont confiés.	Employé(e) niveau III.
IV	<p>Assure la responsabilité de l'ensemble des activités d'un service administratif avec prise des initiatives nécessaires sur les dossiers en charge.</p> <p>Peut animer une petite équipe de niveau I à III.</p> <p>Peut être responsable des activités du service.</p>	Employé(e) très qualifié(e) niveau IV.

Filière organisations de producteurs

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
II	Assure le chargement, le déchargement, la pesée des animaux et s'occupe de leur garde, de leur entretien et de leur surveillance pendant le séjour en étable. Assure également le nettoyage et l'entretien du bâtiment et peut assurer une fonction de gardiennage.	Ouvrier de centre d'allotement.
III	Conduit des véhicules nécessitant le permis poids lourd et effectue la manipulation des animaux. Peut prendre des initiatives d'organisation. Effectue la remontée d'informations/qualité. Participe à la mise en œuvre de programmes d'élevage.	Chauffeur (vif). Assistant de production.
IV	Effectue le tri des animaux selon les critères établis par l'entreprise (tracabilité). Aide à la mise en marché. Est responsable de la bonne marche du centre (la gestion du stock d'aliments, autres fournitures...). Peut exercer un rôle hiérarchique. Effectue l'appui technique auprès des adhérents dans le cadre de la mission qui lui est confiée (génétique, bâtiment, transport...). Organise les tournées, anime l'équipe des chauffeurs). Effectue les actes commerciaux simples d'achat et de vente selon les instructions données par l'entreprise : – assure la relation commerciale sans attribution d'un secteur déterminé (ex. a en charge l'approvisionnement d'une production spécifique) ; – avec des connaissances en estimation des animaux (poids-qualité).	Agent de centre de tri. Technicien niveau IV. Technicien transports niveau IV. Agent commercial niveau IV.

NIVEAU	CONTENU EMPLOIS-REPÈRES	EXEMPLES D'EMPLOIS-REPÈRES
V	<p>Effectue les mêmes opérations que le niveau précédent et a la charge de mettre en œuvre des décisions.</p> <p>Effectue la coordination du service transport : organisation des tournées, animation de l'équipe de chauffeurs placés sous sa responsabilité hiérarchique. Assure la gestion du parc transport.</p> <p>Technicien itinérant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - mêmes attributions qu'au niveau IV avec compétences plus larges et notions de prospection, d'import-export ; - peut assurer la responsabilité, au niveau de la structure, d'une production spécifique (ex. : vaches allaitantes). 	<p>Technicien niveau V.</p> <p>Coordinateur de transport niveau V.</p> <p>Attaché commercial niveau V.</p>
VI	<p>Assure la responsabilité d'un secteur ou d'un portefeuille d'adhérents.</p> <p>Exerce des fonctions d'animation technique.</p> <p>Anime des groupes d'éleveurs.</p>	<p>Technicien niveau VI.</p>

ANNEXE V

Guide méthodologique

Afin de procéder à la mise en œuvre, dans les entreprises, des nouvelles dispositions conventionnelles relatives aux classifications hiérarchiques des emplois, il convient :

- en un premier temps, secteur par secteur ou atelier par atelier, de recenser et d'analyser le contenu de l'ensemble des emplois existants ;
- en un second temps, de positionner les emplois en niveaux à l'aide des critères fixés en annexe II ;
- puis, de procéder à l'examen des critères pouvant être retenus pour la détermination des échelons (liste de critères en annexe III).

Le présent guide propose une méthodologie en sept étapes successives, illustrant de manière concrète les modalités de classification des emplois.

PREMIÈRE ÉTAPE

Découpage de l'activité de l'entreprise en unités de travail (ou secteurs ou ateliers)

Exemples :

- stabulation ;
- hall d'abattage ;
- atelier de traitement du 5^e quartier.

DEUXIÈME ÉTAPE

Inventaire de l'ensemble des opérations effectuées à l'intérieur de chaque unité de travail

Exemple : Pour le secteur « stabulation » :

- déchargement des animaux ;
- identification ;
- saisie informatique d'informations ;
- mise en logettes ou en cases ;
- nettoyage ;
- soins aux animaux ;
- amenée au poste d'anesthésie, etc.

TROISIÈME ÉTAPE

Identification des emplois existants, par regroupement des activités effectuées

Exemples :

Emploi ① :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;

- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi ② :

- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi ③ :

- participation au déchargement des véhicules ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Emploi ④ :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie.

Activités auxquelles il faut ajouter :

- responsabilité en matière de contrôle qualité et relations avec services extérieurs.

Emploi ⑤ :

- déchargement des véhicules ;
- comptage des animaux ;
- mise en logettes ou en cases ;
- enregistrement informatique des informations ;
- amenée au poste d'anesthésie ;
- peut être amené occasionnellement et partiellement à remplacer l'agent de maîtrise.

Emploi ⑥ :

- encadrement équipe du secteur.

QUATRIÈME ÉTAPE

Détermination des compétences requises (en termes de connaissances, de savoir-faire et d'aptitudes)

Exemples :

Sur emploi ① :

- connaissances zootechniques de base ;
- connaissances sur la manipulation des animaux ;
- enregistrement d'informations sur outil informatique.

Pour effectuer cette démarche, l'entreprise peut utilement s'appuyer sur des données existantes dans la branche ou l'entreprise.

Exemples : référentiels CQP, fiche de poste, fiches de fonction et sur l'observation des situations de travail.

CINQUIÈME ÉTAPE

Positionnement de chaque emploi dans la grille des niveaux par application des cinq critères ci-après

- connaissances de base et connaissances professionnelles ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie – initiative ;
- animation – conseil technique – formation ;
- encadrement – management.

Exemple de positionnement :

Emploi ① :

- en connaissances de base N II ;
- complexité de l'emploi N II ;
- autonomie – initiative N II ;
- animation, conseil technique – formation néant ;
- encadrement – management néant.

En conséquence, l'emploi n° 1 relève du niveau II.

SIXIÈME ÉTAPE

Détermination des critères d'enrichissement de chacun des emplois (critères non retenus dans la détermination des niveaux) permettant d'attribuer un échelon

Exemple dans emploi ① :

Le positionnement de cet emploi en échelon 2 résulte de la prise en compte des critères « échelons » ci-après :

- polycompétence ;
- impact du travail sur la qualité du produit ;
- traitement multi-espèces.

SEPTIÈME ÉTAPE

Examen de la cohérence globale du classement des emplois entre eux à l'in- térieur du secteur concerné et entre les différents secteurs d'activité de l'entreprise

En tant que de besoin et dans la mesure où leur contenu est identique, possibilité pour ce faire de se référer aux emplois-repères (cf. annexe IV).

ANNEXE VI

Grille des salaires minima conventionnels

(En euros.)

NIVEAU	ECHELON 1	ECHELON 2	ECHELON 3
I	1 225	1 250	1 274
II	1 275	1 301	1 326
III	1 335	1 362	1 388
IV	1 415	1 443	1 472
IV	1 415	1 472	1 531
V	1 665	1 732	1 798
VI	1 920	1 997	2 074
VI	1 920	2 074	2 227
VII	2 505	2 705	2 906
VIII	3 305	3 569	3 834
IX	4 305	4 649	4 994