

Brochure n° 3152

Convention collective nationale

IDCC : 1044. – **HORLOGERIE**
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)
(5^e édition. – Décembre 2005)

ACCORD DU 10 NOVEMBRE 2005
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET0650139M*
IDCC : *1044*

Les partenaires sociaux adoptent une nouvelle classification des emplois basée sur un système de critères classants, complété par des emplois repères (et dont la liste ne peut être en aucun cas considérée comme exhaustive ou exclusive).

Dans un but de simplification, ils adoptent le principe d'un accord général sur les classifications tant pour les salariés non cadres que cadres. Des dispositions finales sont adoptées en ce sens dans le présent accord.

Le système ainsi retenu, en rupture avec le système de grille dite « Parodi » existant dans la convention collective de l'horlogerie depuis 1979, permet de bénéficier d'une classification pérenne qui prend en compte, en fonction du contexte professionnel et de la structure de l'entreprise, les éventuelles transformations des processus de gestion, intégrations d'activités nouvelles ou services, évolutions des organisations et/ou des emplois.

Le système prend également en compte le contenu réel des emplois sur la base des activités réellement exercées.

La nouvelle classification d'emplois ainsi définie par les partenaires sociaux au sein du présent accord ne justifie en aucun cas :

- une baisse du salaire réel et de la prime d'ancienneté du salarié ;
- une déclassification du poste par rapport à l'emploi réellement assumé.

Article 1^{er}

Salariés concernés

La classification de la branche s'applique à l'ensemble des salariés à l'exclusion des VRP et des cadres dirigeants mandataires sociaux.

Article 2

Catégories professionnelles

La grille de classification regroupe les 4 catégories professionnelles suivantes :

- les ouvriers ;
- les employés ;
- les agents de maîtrise ;
- les cadres.

Article 3

Niveaux et échelons

3.1. Niveaux

Les niveaux hiérarchiques du personnel comportent :

- 4 niveaux pour les ouvriers ;
- 5 niveaux pour les employés ;
- 2 niveaux pour les agents de maîtrise ;
- 4 niveaux pour les cadres.

3.2. Echelons

Afin de permettre un minimum d'évolution de carrière en reconnaissant la pratique professionnelle qui améliore la maîtrise des fonctions, chaque niveau dans les catégories professionnelles ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent 2 échelons.

Le passage du premier au 2^e échelon est conditionné par l'acquisition de connaissances due à la pratique professionnelle qui est d'une durée comprise entre :

- 2 et 5 ans selon les niveaux pour la catégorie « ouvriers » ;
- 2 et 3 ans selon les niveaux pour la catégorie « employés » ;
- 3 et 5 ans selon les niveaux pour la catégorie « agents de maîtrise » ;
- 3 et 5 ans selon les niveaux pour la catégorie « cadres ».

Article 4

Définition des critères

Le classement des emplois entre les différents niveaux repose sur les 3 critères suivants :

- niveau de connaissances requis ;
- responsabilités ;
- autonomie.

Le poids de ces critères est défini dans chaque niveau, par catégorie professionnelle.

Concernant le niveau de connaissances requis, les partenaires sociaux rappellent ci-dessous les différents niveaux retenus par le ministère de l'éducation nationale, avec leur correspondance en diplômes :

Niveau V : CAP ou BEP.

Niveau IV : bac ou bac pro.

Niveau III : bac + 2 et bac + 3 (DEUG, DUT, BTS, Licence...).

Niveau II : bac + 4 (maîtrise, maîtrise...).

Niveau I : bac + 5 et au-delà (DESS, DEA....).

Article 5

Classification des emplois et emplois repères

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les fonctions exercées par le salarié évoluent et que l'emploi ainsi modifié remplit les critères du niveau supérieur, le salarié relève obligatoirement de ce niveau. Il en est de même pour le changement de catégorie professionnelle (ouvriers/agents de maîtrise, employés/agents de maîtrise, agents de maîtrise/cadres).

OUVRIERS

Niveau I

Critère 1 – Niveau de connaissances

Aucun diplôme ou expérience professionnelle requis.

Critère 2 – Responsabilités

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) effectuant des opérations élémentaires, à la main ou à l'aide de machines simples.

Temps d'adaptation ne dépassant pas 2 semaines.

Critère 3 – Autonomie

Les instructions sont précises pour une mise au courant rapide.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS1).

Manœuvre (H/F).

Niveau II

Critère 1 – Niveau de connaissances

Ouvrier/ouvrière possédant le CAP d'horloger ou tout autre titre équivalent ou ouvrier/ouvrière possédant un CAP autre ou tout autre titre équivalent.

Critère 2 – Responsabilités

Prépare la réparation ou répare des montres, réveils, pendules et pendulettes ou assure des opérations simples hors réparations.

Critère 3 – Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS2).

Ouvrier/ouvrière spécialisé(e) (OS3).

Ouvrier/ouvrière professionnel(le) (OP1).

Niveau III

Critère 1 – Niveau de connaissances

Technicien(ne) possédant le bac pro des métiers d'art option horlogerie ou le CQP d'horloger-rhabilleur ou le CQP d'horloger avec spécialisation montres à complications.

Critère 2 – Responsabilités

Intervient tant sur les montres, réveils, pendules, pendulettes à quartz qu'à mouvement mécanique.

N'intervient pas sur l'horlogerie ancienne.

Assure ou le service après-vente des machines horlogères sophistiquées ou le suivi technique du réseau de distribution.

Critère 3 – Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée mais de façon non systématique.

Echelon 1 : moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Ouvrier/ouvrière professionnel(le) (OP2).

Ouvrier/ouvrière professionnelle) (OP3).

Technicien/technicienne SAV.

Niveau IV

Critère 1 – Niveau de connaissances

Technicien(ne) possédant le diplôme des métiers d'art (DMA) option horlogerie.

Peut être titulaire d'un bac pro des métiers d'art option horlogerie avec 8 ans d'expérience professionnelle.

Critère 2 – Responsabilités

Intervient, tant sur les produits à mouvements quartz que mécaniques, y compris l'horlogerie ancienne.

Critère 3 – Autonomie

Contrôle éventuel, ponctuel et limité au résultat.

Echelon 1 : moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Technicien(ne) d'atelier (TA1).

Technicien(ne) d'atelier (TA2).

EMPLOYÉS

Niveau I

Critère 1 – Niveau de connaissances

Aucun diplôme de l'éducation nationale ou de titre professionnel équivalent n'est requis.

Critère 2 – Responsabilités

Emplois d'exécution de tâches ou d'opérations élémentaires, simples et répétitives. Le temps d'adaptation au poste ne dépasse pas 2 semaines.

Critère 3 – Autonomie

La tenue du poste ne requiert qu'une mise au courant rapide avec des instructions précises qui définissent complètement le travail à accomplir.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Personnel de nettoyage (H/F).

Veilleur de nuit (H/F).

Livreur/livreuse.

Emballeur (H/F).

Niveau II

Critère 1 – Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau V (CAP/BEP) de l'éducation nationale ou titre professionnel équivalent ou 2 ans de pratique professionnelle.

Critère 2 – Responsabilités

Emplois demandant une formation de base. Le temps d'adaptation ne dépasse pas le mois.

Critère 3 – Autonomie

Exécution d'opérations simples mais diverses dans le cadre de l'application de règles, de méthodes ou procédures spécifiques au poste, précises et détaillées.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Stockiste (H/F).

Préparateur/préparatrice de commandes.

Secrétaire (H/F).

Fournituriste (H/F).

Aide-comptable (H/F).

Niveau III

Critère 1 – Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau IV (bac) de l'éducation nationale ou d'un titre professionnel équivalent ou 2 ans de pratique professionnelle.

Critère 2 – Responsabilités

Emplois nécessitant la maîtrise des connaissances de base d'un métier pour réaliser des travaux variés dont l'accomplissement requiert de choisir parmi les moyens précisément définis.

Salarié apte à assurer un suivi de ses tâches et élaborer des documents sous la forme de compte rendus.

Connaissance d'une langue étrangère pour les postes ayant une activité commerciale tournée vers l'étranger.

Critère 3 – Autonomie

L'autonomie est limitée à l'exécution de tâches prédéfinies qui sont contrôlées. Suit les directives de son chef hiérarchique.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Comptable fournisseurs ou clients (H/F).

Assistant(e) commercial(e).
Démonstrateur/démonstratrice.
Commercial(e).
Infographiste (H/F).

Niveau IV

Critère 1 – Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissance de niveau III (bac + 2) de l'éducation nationale ou titre professionnel équivalent ou 2 ans d'expérience professionnelle minimum.

Critère 2 – Responsabilités

Emplois caractérisés par des connaissances approfondies des techniques de sa spécialité. Les tâches relevant de ces emplois nécessitent de combiner des opérations pour atteindre l'objectif fixé.

Les tâches à réaliser sont souvent interdépendantes et nécessitent des approches successives, des étapes intermédiaires et des vérifications ou mises au point au cours du travail.

Rédaction de compte rendus pouvant être complétés par des propositions. Est responsable dans l'organisation et la réalisation des activités demandées.

Maîtrise d'une langue étrangère pour les postes ayant une activité commerciale tournée vers l'étranger.

Critère 3 – Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée.

Echelon 1 : moins de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Secrétaire de direction (H/F).

Technicien/technicienne informatique.

Fournituriste principal (H/F).

Commercial(e).

Niveau V

Critère 1 – Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau III (bac + 2 ou + 3) de l'éducation nationale ou titre professionnel équivalent ou 5 ans d'activité professionnelle.

Critère 2 – Responsabilités

Emplois caractérisés par la connaissance complète d'une technique et des produits de sa spécialité. Ils impliquent la recherche, l'analyse et l'interprétation d'informations variées ayant plusieurs origines et parfois incomplètes.

Responsable dans l'organisation, la gestion des activités.

Critères 3 – Autonomie

Suit les directives de son chef hiérarchique. Activité contrôlée de façon aléatoire.

L'autonomie est suffisante pour traiter les aléas, résoudre les problèmes rencontrés et fixer les priorités dans les travaux à accomplir.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Assistant(e) publicité/communication.

AGENTS DE MAÎTRISE

Niveau I

Critère 1 – Niveau de connaissances

Diplôme ou niveau de connaissances de niveau III (bac + 2 ou + 3) de l'éducation nationale ou un titre professionnel équivalent ou expérience professionnelle de 5 ans.

Critère 2 – Responsabilités

Les emplois de ce niveau requièrent la réalisation de travaux qui exige une maîtrise approfondie et spécialisée d'une technique.

Les activités impliquent de traiter des problèmes variés, de rechercher parfois une solution innovante ou d'améliorer certains processus de travail. C'est la hiérarchie qui donne des directives qui définissent les résultats attendus et qui cadrent l'ensemble de l'activité.

Critère 3 – Autonomie

Contrôle éventuel, ponctuel et limité au résultat.

Echelon 1 : moins de 3 ans d'ancienneté.

Echelon 2 : plus de 3 ans d'ancienneté.

Emplois repères :

Assistant(e) de direction.

Comptable unique (H/F).

Chargé(e) de relations export.

Responsable des services généraux (H/F).

Acheteur(se).

Technicien(ne) supérieur(e) en horlogerie.

Niveau II

En plus des critères ci-dessus, assure le contrôle et l'activité d'une équipe, d'un service. Suit les directives de la direction.

Echelon 1 : moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Echelon 2 : plus de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Emplois repères :

Chef de service (H/F).

Chef d'atelier (H/F).

CADRES

Pour l'application des dispositions relatives aux cadres, seule doit être retenue la fonction réellement exercée par le salarié au sein de l'entreprise et définie à partir des critères retenus au sein de la classification (article 2 modifié de l'avenant « cadres »).

Le statut « cadre » implique un niveau de connaissances bac + 4 obtenu auprès notamment d'une université, d'une école de commerce ou d'une école d'ingénieurs ou de tout autre établissement d'enseignement supérieur ou, pour les salariés de l'entreprise accédant par le biais d'une promotion à ce statut, un niveau de connaissances acquis par l'expérience professionnelle.

Niveau I

Critère 1 – Responsabilités

Dans le cadre des orientations déterminées dans l'entreprise, les fonctions de cadre niveau I comportent la coordination d'activités différentes et complémentaires.

Critère 2 – Autonomie

Le cadre de niveau I n'assure pas dans ses fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient, en fait, à son supérieur hiérarchique ou au chef d'entreprise.

Echelon 1 : année de début.

Echelon 2 : après 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Niveau II

Critère 1 – Responsabilités

L'activité de ce niveau comporte l'autorisation d'engager l'entreprise ou le service dont est en charge le cadre, dans le cadre de la délégation attachée au domaine concerné.

Critère 2 – Autonomie

Elle s'exerce dans le cadre d'objectifs définis et requiert des qualités d'analyse, d'interprétation et de synthèse et éventuellement, d'animer et de gérer une équipe ou un service.

Echelon 1 : entrée dans l'entreprise.

Echelon 2 : après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Niveau III

Critère 1 – Responsabilités

L'activité à ce niveau exige la connaissance approfondie de plusieurs domaines techniques ou spécialités de la profession, appuyée sur une large expérience professionnelle. Eventuellement, anime ou gère une équipe ou un service.

Critère 2 – Autonomie

L'action et la réflexion du titulaire de ce niveau s'inscrivent dans le cadre d'une politique d'objectifs impliquant l'apport de solutions.

Echelon 1 : entrée dans l'entreprise.

Echelon 2 : après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Niveau IV

Critère 1 – Responsabilités

Fonction de responsabilité majeure s'exerçant au plan de la gestion et du développement de l'entreprise, mettant en œuvre les grandes options politiques, financières, commerciales adoptées par la structure de contrôle.

Critère 2 – Autonomie

Ce niveau donne autorité sur un ou plusieurs cadres des niveaux précédents et implique la plus large autonomie de jugement et d'initiative.

Article 6

Dispositions finales

L'annexe I et son avenant n° 12 encore en vigueur sont supprimés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les articles 2 (Classification) et 3 (Indices hiérarchiques) de l'avenant n° 3 relatif aux cadres sont supprimés à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de son entrée en vigueur. Il est placé en annexe des dispositions générales de la convention collective de l'horlogerie.

Toute organisation syndicale représentative au plan national au sens de l'article L. 132-2 du code du travail qui n'est pas partie au présent accord peut adhérer à cet accord, selon les dispositions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé isolément à toute époque avec un préavis de 3 mois.

Article 8

Dépôt

Le présent accord national, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 9

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. La fédération de l'horlogerie accomplira les formalités nécessaires tant pour le dépôt que pour l'extension.

Article 10

Application dans les entreprises

Pour tenir compte des aménagements nécessaires dans la gestion des emplois au sein des entreprises engendrés par le changement total de système de classification, les entreprises appliqueront le présent accord au plus tard 2 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord sur la classification des emplois.

Article 11

Salaires minimaux conventionnels

Est annexée au présent accord la grille de salaires correspondant à la nouvelle classification des emplois. Dès son entrée en vigueur, qui ne peut être antérieure à celle du présent accord, cette nouvelle grille se substitue à l'accord de salaires n° 39 à l'annexe II de la convention collective signé le 6 septembre 2005.

Fait à Paris, le 10 novembre 2005.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Fédération de l'horlogerie.

Syndicats de salariés :

Fédération des services CFTD ;
FNECS-CGC.

ANNEXE
à l'accord sur la classification des emplois du 10 novembre 2005

Les salaires minima professionnels et les primes d'ancienneté, pour un horaire mensuel de travail de 151 heures 67 (hormis pour les cadres au forfait annuel en jours), sont les suivants :

Ouvriers et employés

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum (en euros)
I	1	1 225
	2	1 250
II	1	1 263
	2	1 316
III	1	1 366
	2	1 428
IV	1	1 525
	2	1 620
V	1	1 714
	2	1 809

Agents de maîtrise

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum (en euros)
I	1	1 938
	2	2 128
II	1	2 200
	2	2 319

Cadres

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE minimum (en euros)	
		Base 151 h 67	Forfait jours/an
I	1	2 529	–
	2	2 748	–
II	1	2 968	3 300
	2	3 298	3 650
III	1	3 573	3 900
	2	4 500	4 850
IV		–	6 596