

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

IDCC : 7005. – **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS**

AVENANT N° 62 DU 5 JUIN 2007

NOR : *AGRS0797147M*

IDCC : *7005*

Entre :

La confédération des coopératives vinicoles de France (CCVF),

D'une part, et

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

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération des syndicats chrétiens des organismes et professions de l'agriculture (Agri) CFTC ;

L'union nationale des syndicats autonomes agriculture et agroalimentaire (UNSA-AA) ;

Le syndicat national des cadres de coopératives agricoles et Sica (SNCOA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I et II de la convention collective nationale du 22 avril 1986 sont abrogées et remplacées par les dispositions qui figurent en annexe au présent avenant.

Article 2

Les nouvelles dispositions des annexes I et II relatives au mode de calcul de la rémunération, à la grille des salaires et à la classification des emplois entrent en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2008.

Toute entreprise a la possibilité de les appliquer par anticipation à compter du 1^{er} juillet 2007. Si nécessaire, les entreprises disposeront de 3 mois supplémentaires à compter du 1^{er} janvier 2008 pour se mettre en conformité avec les dispositions des annexes I et II de la convention collective mais, dans ce cas, ces dernières s'appliqueront avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2008.

Les parties signataires conviennent que la grille des salaires, applicable à compter du 1^{er} janvier 2008, relève de la négociation telle que prévue par l'article 4.1 de l'annexe I au titre de l'année 2007.

Article 3

Dans l'attente de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille des salaires, les valeurs du point binôme sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} juillet 2007 :

- la première valeur du point binôme, 160 premiers points est portée de 7,80 € à 7,88 €.
- la seconde valeur du point binôme au-delà des 160 premiers points est portée de 3,45 € à 3,48 €.

La première et la seconde valeur du point binôme figurant à l'article 1^{er} de l'annexe I sont modifiées en conséquence.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 juin 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunération

1. La rémunération mensuelle conventionnelle est calculée sur la durée légale du travail en vigueur 151,67 heures.

Le salaire horaire est égal au salaire de base divisé par la durée légale du travail en vigueur 151,67 heures. Les majorations pour heures supplémentaires et toutes autres primes sont exclues de l'assiette de calcul,

2. Lors de son embauche, le salarié bénéficie, au moins, pour la catégorie et le niveau dont il relève, du salaire minimum garanti SMG correspondant à celui de la colonne « embauche » de la grille figurant au point I.1 de l'annexe II.

3. Lorsque le salarié accède à l'un des 3 échelons figurant dans la grille, il bénéficie, au moins, pour la catégorie et le niveau dont il relève, du salaire minimum garanti figurant SMG au point I.1 de l'annexe II.

4.1. Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, la commission paritaire nationale de la convention collective examine chaque année, avant le 15 juillet, la situation des salaires et procède, s'il y a lieu, à la revalorisation des salaires minima garantis figurant au point I.1 de l'annexe II.

4.2. Dans chaque entreprise, la revalorisation des salaires supérieurs aux SMG fixés par la grille au point I.1 de l'annexe II relève d'une négociation par accord collectif d'entreprise avec les représentants du personnel, délégué syndical ou délégué du personnel faisant fonction de délégué syndical.

En tout état de cause, y compris dans les entreprises n'ayant aucune représentation du personnel, le salarié bénéficie chaque année d'une revalorisation au moins égale à celle prévue ci-dessous.

Afin de maintenir un écart entre le SMG et le salaire réel, la part du salaire qui équivaut au montant du SMG pour la catégorie, le niveau et l'échelon dont relève le salarié est revalorisée dans la même proportion que l'augmentation octroyée au SMG correspondant telle qu'elle résulte de la négociation annuelle des salaires prévues au point 4.1 de la présente annexe.

5. Le salarié qui a passé avec succès les épreuves du certificat de qualification professionnelle « Caviste », créé par l'accord du 5 septembre 2001, bénéficie d'une majoration de sa rémunération.

Dès lors que l'employeur a l'opportunité de pourvoir le poste de caviste au sein de la cave coopérative et à compter de l'entrée dans le poste, la rémunération du salarié ne pourra être inférieure au SMG de la catégorie OHQ 1, échelon « confirmé ». Il bénéficiera, au minimum, d'une majoration d'au moins 100 € par rapport à son salaire antérieur.

Le caviste, déjà en poste, ayant validé le CQP, bénéficiera, au minimum, d'une majoration d'au moins 40 € par rapport à son salaire antérieur.

Le montant des majorations ci-dessus sera revalorisé par la CPN lorsqu'elle procédera à l'examen des salaires dans le cadre du point 4.1 de la présente annexe et sera indexé sur le SMG de la catégorie OEHQ, niveau 1. Le montant sera arrondi à l'euro le plus proche.

ANNEXE II

Grille des salaires et classification des emplois

I. – Grille des salaires

Salaires minima garantis au 1^{er} janvier 2008

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | SALAIRES MINIMA (pour 151,67 h/mois) | | | |
|--------------|----------------|---|----------|----------|----------|
| | | Embauche | Echelon | | |
| | | | Confirmé | Maîtrisé | Expert |
| I OE | | 1 290,00 | 1 315,80 | 1 381,59 | |
| II O E O | 1 | 1 465,00 | 1 494,30 | 1 569,02 | 1 678,85 |
| | 2 | 1 569,00 | 1 600,38 | 1 680,40 | 1 798,03 |
| III E H Q | 1 | 1 710,00 | 1 744,20 | 1 831,41 | 1 959,61 |
| | 2 | 1 815,00 | 1 851,30 | 1 943,87 | 2 079,94 |
| IV TAM | 1 | 1 920,00 | 1 958,40 | 2 056,32 | 2 200,26 |
| | 2 | 2 065,00 | 2 106,30 | 2 211,62 | 2 366,43 |
| V Cadres | Tech, adm, com | 2 200,00 | 2 244,00 | 2 356,20 | 2 521,13 |
| | Direction | 2 682,00 | | | |

2. Evolution du salarié dans la grille

2.1. Entretien individuel annuel

Une fois par an, un entretien individuel a lieu entre l'employeur ou son représentant et chaque salarié. Au cours de l'entretien, l'employeur et le salarié abordent le positionnement du salarié dans le poste, les conditions de travail, l'hygiène et la sécurité, la communication avec les autres salariés ainsi que les relations avec la hiérarchie.

Une semaine avant l'entretien, l'employeur communique au salarié les résultats de l'évaluation qu'il a établie pour situer le salarié par rapport aux exigences du poste. Il fait part de ses attentes et définit les nouveaux objectifs pour l'année à venir. Avant l'entretien, l'employeur communique au salarié une fiche vierge d'entretien ou tout document équivalent afin de permettre à ce dernier de préparer son entretien avec l'employeur.

L'employeur et le salarié font le point sur le niveau de rémunération et des avantages liés à cette dernière.

Le salarié fait part de ses demandes concernant la revalorisation de sa rémunération, la progression dans le poste et le suivi d'actions de formation pour accompagner son évolution.

L'entretien est formalisé par une fiche dont le modèle figure en annexe, signée par l'employeur et le salarié et remise à ce dernier.

2.2. Franchissement des échelons après l'embauche

Après l'embauche, le salarié progresse dans la grille en fonction de ses compétences et de son temps de présence selon 3 échelons : « confirmé », « maîtrisé » et « expert ».

Le franchissement des échelons s'effectue après examen de la situation du salarié, notamment à l'occasion de l'entretien individuel et selon les modalités définies ci-après.

Définition des échelons :

L'échelon « confirmé » correspond à la situation d'un salarié répondant aux conditions minimales demandées pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après 2 ans maximum de présence effective.

L'échelon « maîtrisé » correspond à la situation d'un salarié maîtrisant toutes les opérations demandées et répondant à toutes les conditions requises pour le poste dans la catégorie et le niveau. Cet échelon est acquis par le salarié après un délai maximum de 8 ans de présence effective dans la catégorie et le niveau.

L'échelon « expert » correspond à la situation d'un salarié possédant non seulement la parfaite connaissance de son métier tant au regard du niveau de formation exigé que des compétences nécessaires et faisant preuve également au niveau de l'exercice de son métier d'une bonne expertise. Il assume pleinement l'autonomie et la responsabilité demandées et est en mesure de transmettre son savoir-faire à d'autres salariés. Le passage à l'échelon « expert » résulte d'une évaluation conjointe entre l'employeur et le salarié.

Remarques :

1. Entrent en ligne de compte dans l'examen de la situation du salarié :
 - d'une part, le contrôle des exigences et des conditions générales requises définies dans la classification des emplois pour la catégorie et le niveau auquel appartient le salarié ;
 - d'autre part, l'exercice du métier proprement dit pour le poste concerné à travers le type d'activité exercée et les compétences requises, le niveau d'autonomie exigé dans l'exercice de l'emploi et la responsabilité assumée en termes d'objectifs et de contrôles.

Pour ce faire, l'employeur s'appuie, d'une part, sur la grille d'évaluation du niveau de l'emploi figurant dans la classification des emplois pour les catégories I, II, III et IV et se reporte, d'autre part, aux fiches d'entretien individuel établies chaque année.

2. Les délais fixés ci-dessus sont des délais maximaux et ne préjugent pas d'une progression plus rapide à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, notamment si ce dernier exerce de façon permanente au sein de sa catégorie et de son niveau de la polycompétence et/ou une spécificité dans le poste.

A cet effet, l'employeur contrôle régulièrement que le salarié a les compétences et l'expérience demandées pour franchir l'échelon supérieur et facilite le passage, notamment s'il a suivi une formation.

3. Chaque fois que l'employeur décèle une carence ou une insuffisance du salarié susceptible de ne pas le faire évoluer à l'échelon supérieur, l'employeur doit :

- établir un pré-bilan sans attendre l'échéance afin de mettre en évidence les carences et insuffisances et en informer le salarié ;
- se donner les moyens pour faire progresser ce dernier, notamment par des actions de formation axées sur l'adaptation au poste de travail ainsi que sur le développement des compétences, notamment par l'accomplissement de périodes de professionnalisation ainsi que le recours au tutorat chaque fois que cela est possible, tels que prévus par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans la coopération agricole du 25 mars 2005 ;
- motiver par écrit son refus du franchissement anticipé ;
- mettre en place un parcours d'acquisition de la compétence nécessaire en définissant avec le salarié les objectifs minimaux à atteindre. La proposition de parcours d'acquisition est présentée au salarié dans un délai de 4 mois maximum, sauf circonstances particulières dues à l'organisation du travail.

4. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en compte dans l'appréciation du temps de présence effective, exception faite :

- des périodes de maladie professionnelle et d'accident du travail ;
- des périodes de maladie ou d'accident non professionnel dans la limite de 3 mois ;
- des périodes assimilées à un temps de travail effectif par le code du travail.

5. Cas particuliers :

- dès l'embauche, l'employeur peut décider d'attribuer un des trois échelons en fonction des compétences et/ou de l'expérience acquise. De même, en cours d'activité, le salarié peut bénéficier d'une promotion et être dispensé de franchir successivement tous les échelons dans sa catégorie et dans son niveau ;
- le passage dans une catégorie supérieure n'implique pas systématiquement le franchissement préalable de tous les échelons de la catégorie précédente ;
- lorsque le salarié bénéficie d'une promotion ayant pour effet un changement de catégorie, sa position dans la grille correspond au minimum à l'échelon « confirmé » premier niveau de la nouvelle catégorie ;
- lorsque le salarié change de métier, son nouveau positionnement dans la grille doit prendre en compte les compétences reconnues antérieurement ainsi que l'expérience acquise.

2.3. Bulletin de salaire

Le bulletin de salaire mentionne le salaire brut et précise la catégorie, le niveau, l'échelon et le poste occupé.

3. Dispositions transitoires

Le passage de l'ancienne grille à la nouvelle intervient dans les conditions précisées ci-après.

3.1. Nouveaux embauchés

La nouvelle grille s'applique aux nouveaux embauchés à compter du 1^{er} janvier 2008.

Les salariés déjà recrutés ayant moins de 2 ans de présence bénéficient de la nouvelle grille à compter de son entrée en vigueur en prenant en compte l'ancienneté acquise à ladite date. L'employeur ajuste la rémunération dans l'hypothèse où cette dernière est inférieure au minimum de la catégorie et du niveau.

3.2. Salariés en place au 1^{er} janvier 2008 et ayant au moins 2 ans de présence effective

3.2.1. Positionnement dans la classification et dans la grille.

L'employeur vérifie que le poste occupé correspond à celui de la classification des emplois et que la compétence et le niveau de qualification du salarié correspondent à ceux demandés pour la catégorie.

Il établit une correspondance entre la situation ancienne en prenant en compte la position hiérarchique dans l'ancienne classification, l'ancienneté dans l'entreprise, l'expérience acquise, les formations suivies, l'exercice de polycompétences et/ou d'une spécificité dans le poste et la situation nouvelle par application de la nouvelle classification des emplois et de la nouvelle grille des salaires.

Il notifie au salarié une proposition de positionnement dans la nouvelle grille, assortie du montant de la rémunération brute. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour faire part, le cas échéant, de son désaccord et déposer une réclamation auprès de l'employeur lui demandant de revoir son positionnement. Ce dernier dispose d'un délai de 15 jours pour répondre à compter du dépôt de la réclamation. La réponse est écrite et motivée.

En cas de persistance du désaccord, le salarié peut saisir les représentants du personnel (DS ou DP) afin que ces derniers recherchent un compromis avec l'employeur.

En l'absence de représentants du personnel ou dans l'hypothèse où le différend persiste, le salarié peut faire un recours auprès du comité prévu ci-après.

Comité de recours amiable.

Le comité de recours amiable se prononce sur tout litige né entre l'employeur et le salarié lors du positionnement de ce dernier dans la nouvelle classification des emplois et grille des salaires.

Il est saisi à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur pendant la période de 12 mois qui suit l'entrée en vigueur des annexes I et II. Il ne peut être saisi que si la réclamation du salarié et la consultation des représentants du personnel ont échoué et avant toute saisine de la juridiction compétente. La saisine doit être faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au président de la commission paritaire de la convention collective.

Le comité de recours amiable est paritaire. Il est composé d'un représentant de chaque organisation représentative des salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs. Le collège des salariés et celui des employeurs disposent chacun de 6 voix. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. Le comité se réunit au plus tard dans les 4 mois qui suivent sa saisine. Les travaux font l'objet d'un procès-verbal. Les décisions sont notifiées à l'auteur de la saisine avec copie à la partie adverse. La confédération des coopératives vinicoles de France assure le secrétariat du comité et procède à l'instruction des dossiers.

3.2.2. Détermination du salaire.

Le salaire à prendre en compte pour le positionnement dans l'échelon pour la catégorie et le niveau dont relève le salarié est le salaire de base majoré de l'ancienneté acquise au 1^{er} janvier 2008,

Si le total obtenu est inférieur au minimum de l'échelon correspondant, un ajustement intervient de sorte que le salaire soit au moins égal au minimum.

En aucun cas, la rémunération du salarié ne pourra être inférieure à celle dont il bénéficiait antérieurement.

3.3. Comité de suivi

Les difficultés rencontrées tant par les employeurs que par les salariés dans la mise en œuvre de la nouvelle classification des emplois et grille des salaires peuvent être portées devant la commission paritaire nationale de la convention collective pendant un délai de 12 mois qui suit l'entrée en vigueur de la nouvelle grille. Cette dernière est saisie par la CCVF ou par les organisations représentatives des salariés.

II. – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

1. Postes

Avertissement : la liste des postes figurant ci-après n'est pas exhaustive. En cas de difficulté pour déterminer la position hiérarchique du salarié, il convient de se reporter à la définition générale figurant dans chaque catégorie.

Catégorie I. – Ouvriers et employés

- ouvrier de cave ;
- ouvrier de conditionnement manutentionnaire ;
- ouvrier sur chaîne d'embouteillage : aide conducteur ;
- ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur de machine simple ;
- agent de nettoyage ;
- agent de sécurité – veilleur de nuit ;
- coursier.

Catégorie II. – Ouvriers et employés qualifiés

- aide caviste ;
- remueur ;
- dégorgeur ;
- conducteur d'appareils de traitement des vins ;
- cariste palettiseur ;
- ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régisseur de machine complexe ;
- aide laborantin ;
- ouvrier de maintenance ;
- magasinier ;
- agent d'entretien général ;
- employé de caveau ;
- assistant commercial ;
- employé de bureau ;
- hôtesse ou agent d'accueil, standardiste ;
- secrétaire ;
- aide comptable ;
- préparateur de commande ;
- chauffeur-livreur.

Catégorie III. – Ouvriers et employés hautement qualifiés

- caviste ;
- électromécanicien ;
- agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau ;
- secrétaire spécialisé ;
- assistant planning, ordonnancement ;
- chef de poste ;
- agent ou technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement ;
- technicien maintenance.

Catégorie IV. – Techniciens et agents de maîtrise

- technicien culture vignoble ;
- agent technique et relationnel ;
- technicien de chai ou chef caviste ;
- conducteur de ligne d'embouteillage, chef de chaîne ;
- technicien assurance qualité ;
- technicien ou agent qualité produit ;
- technicien environnement ;
- chargé de veille réglementaire (environnement, normes) ;
- responsable contrôle laboratoire ;
- responsable maintenance ;
- animateur de vente ;
- technicien commercial ;
- responsable caveau ou magasin ;
- responsable secteur ;

- responsable VPC ;
- assistant de direction ;
- comptable ;
- technicien informatique ;
- responsable entrepôt.

Catégorie V. – Ingénieurs et cadres techniques, administratifs et commerciaux

- responsable agrofournitures/adhérents ;
- responsable de chai ou maître de chai ;
- responsable embouteillage et conditionnement ;
- responsable achats et approvisionnements ;
- responsable qualité et sécurité alimentaire ;
- responsable laboratoire ;
- responsable hygiène et sécurité ;
- responsable marketing et communication ;
- responsable de vente ;
- responsable de produit ;
- responsable VPC ;
- responsable de service ;
- contrôleur de gestion ;
- responsable logistique.

Cadres de direction :

- directeur général ;
- directeur ;
- directeur adjoint ;
- sous-directeur ;
- chef de service.

2. Définitions des catégories des niveaux et des postes

Catégorie I. – Ouvriers et employés

Définition générale : le travail est caractérisé par l'exécution, sans connaissances professionnelles particulières, de travaux simples, souvent répétitifs ou analogues, en application de consignes élémentaires et précises données par écrit, verbalement et/ou par démonstration.

Le salarié est généralement placé sous le contrôle direct d'un salarié de qualification supérieure. Le poste comporte très peu, voire aucune autonomie.

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

Le travail est caractérisé, selon le cas, par l'exécution d'opérations :

- faciles et élémentaires, n'imposant pas une régularité constamment liée au rythme d'une machine. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre d'une demi-journée de travail ;

- simples ou répétitives. Ces travaux requièrent une certaine attention et, lorsqu'ils sont effectués sur machine ou dans une ligne de production ou de conditionnement complètement mécanisée, sont liés au rythme de la machine ou de la ligne. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 jours de travail ;
- diverses ne nécessitant qu'un certain entraînement, notamment aux modes opératoires, une plus grande attention et un suivi de l'exécution en raison de la combinaison et de la succession d'opérations variées. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre d'une semaine de travail.

L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste ou encore l'exercice d'une spécificité particulière dans le poste sont pris en compte à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Ouvrier de cave

Effectue des tâches courantes et des travaux élémentaires dans les chais. Exécute des opérations nécessitant une mise au courant sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières ni de qualification professionnelle.

Tâches : vendanges : quai de réception des apports de raisins ou de moûts, décuvage, évacuation des marcs. Chais : lavage des cuves, râpage du tartre. Entretien : propreté et lavage des sols. Manutention : gerbage de caisses, cartons ou autre emballage avec l'aide, le cas échéant, d'engins de manutention manuelle ou mécanique.

Ouvrier de conditionnement manutentionnaire

Exécute des travaux élémentaires et des opérations répétitives nécessitant une adaptation ou une mise au courant très sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières.

Tâches : participe à la reconnaissance de la verrerie, à la manutention, au lavage, au remplissage, à l'étiquetage, au bouchage, au débouchage, au capsulage de bouteilles ou autres contenants (perdus ou consignés) dont le conditionnement n'est pas lié au rythme d'une chaîne d'embouteillage. Il participe à la mise en caisses, en cartons, en divers emballages de vins conditionnés. Peut être affecté au montage et au remplissage d'emballages (bag in box, cubitainers, etc.).

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : aide-conducteur

Assure la surveillance avec intervention de conduite de la chaîne suivant un cycle déterminé constitué par la combinaison et l'enchaînement automatique ou semi-automatique d'opérations diverses parfaitement définies. Effectue des travaux étroitement liés au rythme de la machine nécessitant une attention soutenue et un contrôle quasi permanent. La tenue du poste n'exige pas de connaissances particulières mais une formation de courte durée complétée par un certain entraînement aux modes opératoires. Les tâches impliquent dans l'ensemble des efforts physiques et une bonne dextérité. Elles entraînent une certaine fatigue nerveuse.

Tâches : affectation sur une machine composant la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles ; mise des bouteilles en caisses, cartons ou sur palettes.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur de machine simple

Assure essentiellement une fonction de surveillant servant sur une chaîne réalisant une opération simple d'embouteillage. Les tâches restent limitées à des opérations élémentaires et généralement répétitives nécessitant une adaptation ou une mise au courant très sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières. Dans la plupart des cas, le poste ne soumet pas le salarié à un effort physique réel ni à une grande tension nerveuse.

Tâches : approvisionnement en matières sèches, surveillance, conduite (type marche-arrêt), intervention en cas d'aléas de fonctionnement (blocage des matières sèches ou des bouteilles), entretien courant (nettoyage, graissage simple), tenue normale du poste.

Agent de nettoyage

Effectue des travaux courants de nettoyage et de propreté.

Tâches : nettoyage et entretien des locaux et des abords.

Agent de sécurité-veilleur de nuit

Assure de jour ou de nuit la surveillance des locaux, la surveillance des entrées et sorties du personnel, du public et des marchandises et donne des renseignements sommaires pour orienter le visiteur. Doit faire preuve d'une certaine initiative dans le domaine de la sécurité et rend compte des mouvements suspects.

Tâches : enregistre les entrées et sorties. Gardiennage des locaux. Veilleur de nuit effectuant la surveillance des locaux au moyen de rondes.

Coursier

Transporte des plis, documents et petits colis dans et à l'extérieur de l'entreprise. Exécute des opérations nécessitant une mise au courant sommaire et n'exigeant pas de connaissances particulières ni de qualification professionnelle.

Tâches : fait les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux au profit des différents services, distribue et ramasse le courrier, assure la liaison entre les services.

Catégorie II. – Ouvriers et employés qualifiés

Définition générale : le travail est caractérisé par l'exécution, en application de consignes verbales ou écrites laissant une place à des initiatives limitées, de travaux qualifiés relevant d'une bonne connaissance du métier.

Ce niveau de connaissance peut être atteint soit par la voie scolaire (CAP), soit par la formation professionnelle continue ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est appelé à accomplir soit des opérations à enchaîner de façon cohérente en vue de résultats à obtenir, soit des opérations caractérisées par leur variété et leur complexité.

Il est généralement placé sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure. Le salarié dispose d'une certaine autonomie dans son poste. En cas de nécessité, le remplacement du salarié par une autre personne de l'effectif ne doit pas poser de difficulté.

Le travail est caractérisé par :

1^{er} niveau : l'exécution d'opérations variées relativement complexes, relevant du métier ou impliquant attention, habileté et une certaine initiative. Le travail comporte également l'exécution d'un cycle d'opérations se combinant et s'enchaînant entre elles de façon cohérente ou d'opérations particulières de difficulté équivalente. Le travail nécessite des connaissances professionnelles et est, en outre, caractérisé par la possibilité de contrôle immédiat de conformité d'après les directives. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 2 semaines de travail.

2^e niveau : l'exécution d'opérations complexes d'un métier maîtrisé exigeant des connaissances professionnelles approfondies. Le travail est également caractérisé par la recherche et l'obtention de la conformité. Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 3 semaines de travail.

L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste ou encore l'exercice d'une spécificité particulière dans le poste ainsi que la capacité à transmettre à un autre salarié les compétences spécifiques du poste sont pris en compte dans l'attribution du niveau à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Aide-caviste

Effectue soit des travaux courants dans les chais, soit des travaux nécessitant une qualification acquise par une formation préalable ou une pratique suffisante. Doit être capable de travailler seul ou en assistant un salarié plus qualifié. Doit être apte à établir au cours des opérations qui lui sont confiées un choix ou un repérage et d'exécuter les consignes reçues. Assure la conduite et l'entretien courant lorsqu'il travaille sur machine. Sans exiger la connaissance ou l'apprentissage d'un métier, les travaux nécessitent une période d'adaptation suffisante complétée si nécessaire par une formation adaptée. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : intervient sur divers matériels, appareils ou équipement utilisés pour la réception des raisins et des moûts (ponts bascules, bennes peseuses, réfractomètres, égrappoirs, fouloirs, égouttoirs, pompes à vendanges, ou entrant dans le processus de vinification (pressoirs, tapis à marcs etc.). Au niveau du stockage et de la conservation des vins, il effectue le remplissage et le soutirage des fûts, muids, foudres, cuves et amphores. Il participe aux opérations de vinification, d'enrichissement, de soutirages et de traitement des vins.

Remueur

Effectue des opérations de remuage à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Travaux nécessitant une formation sommaire et exigeant une bonne dextérité. Doit être capable de faire détacher de la paroi des bouteilles les dépôts formés par la prise de mousse en bouteilles pour permettre le dégorgeage. Doit être capable de remuer au moins 20 000 bouteilles par jour.

Tâches : saisie par le fond des bouteilles placées sur le pupitre par la pointe en donnant une série d'oscillations de droite à gauche et de gauche à droite et faisant subir à la bouteille une rotation sur elle-même puis un relèvement lent à la fin de l'opération.

Dégorgeur

Effectue des opérations de dégorgement à la main pour l'élaboration des vins mousseux. Doit être capable d'éliminer les lies déposées dans le goulot de la bouteille après une prise de mousse par la méthode champenoise. Travaux nécessitant une formation sommaire et exigeant une bonne dextérité. Un ouvrier expérimenté dégorge 1000 bouteilles par jour.

Tâches : procède au dégorgement sur un entonnoir placé sur un récipient de récupération entraînant une faible perte de gaz carbonique.

Conducteur d'appareils de traitement des vins

Effectue sur les appareils appropriés des opérations de traitement des vins. Les travaux exigent des connaissances professionnelles acquises par une pratique approfondie du métier ou par une formation initiale et/ou professionnelle correspondant à un niveau V de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : opérations sur les mouts et les vins telles que enrichissement, concentration, thermovinification, polyfiltrage, réfrigération, centrifugation, pasteurisation, édulcoration, acidification, etc.

Cariste palettiseur

Transporte dans les chais les marchandises qu'il réceptionne, charge, déplace et range. Son métier se rapproche de celui de magasinier. Doit être titulaire du certificat d'aptitude de conduite en sécurité (CAGES) obtenu soit en formation initiale (CAP ou SEP logistique), soit en formation continue. Est responsable de l'entretien courant de son engin.

Tâches : conduit des chariots automoteurs de manutention à conducteur porté servant à l'élévation, au gerbage, au stockage et au transport sur de courtes distances de produits de toutes natures.

Ouvrier sur chaîne d'embouteillage : conducteur, régleur de machine complexe

Effectue sur le poste d'une machine complexe les mêmes opérations et les mêmes tâches que le conducteur de machine simple tout en étant apte à procéder, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation suffisante. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : affectation sur une machine composant la chaîne (lavage, rinçage, mirage, tirage, bouchage, capsulage, étiquetage des bouteilles, mise des bouteilles en caisses, cartons ou sur palettes) et intervention dans la conduite et le réglage de la machine.

Aide-laborantin

Procède, sous le contrôle d'un technicien de laboratoire ou d'un œnologue, aux divers travaux simples de laboratoire nécessitant une habileté et une pratique. Fait des calculs élémentaires à partir de formules qui lui sont données. Est titulaire du CAP ou du SEP de la spécialité.

Tâches : pesée, utilisation d'appareils simples de mesure (thermomètres, manomètres etc.), analyses simples, montage et entretien d'appareils simples.

Ouvrier de maintenance

En application des instructions reçues et dans le respect des règles de sécurité, participe dans les limites de ses possibilités, seul ou avec l'appui et sous le contrôle du technicien de maintenance, à la maintenance des lignes d'embouteillage, des équipements de vinification et matériels du chai. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : participe à la maintenance et au dépannage du parc machine et des installations en électricité et automatisme et de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage.

Magasinier

Gère et distribue diverses fournitures et pièces détachées. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : passation des commandes conformément aux listes et fichiers d'articles auprès des fournisseurs. Réception des marchandises et contrôle à l'arrivée et magasinage en respectant les consignes de stockage. Gestion des mouvements de stocks. Etablissement de l'inventaire. Approvisionnement des services. Rangement et propreté du magasin. Respect des règles d'accès.

Agent d'entretien général

En application des instructions reçues et dans le respect des règles de sécurité, assure l'entretien et les réparations des actifs immobiliers de l'entreprise. La qualification professionnelle correspond au niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : exécution de travaux de maçonnerie, peinture, plomberie, vitrerie, électricité. Assure divers entretiens périodiques des bâtiments et de ses abords (chaufferie, parking, espaces verts, etc.). Assure le suivi de son matériel d'outillage. Rend compte des interventions effectuées.

Employé de caveau

Effectue des travaux courants au caveau de vente. Travaux ne nécessitant qu'une adaptation sommaire. Doit avoir une bonne présentation, posséder des connaissances générales sur le vin, savoir le faire déguster, et connaître les produits élaborés par l'entreprise. Participe aux encaissements et à l'établissement des titres de mouvement qualification professionnelle correspondant au niveau V ou expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation des produits, agencement et mise en place du magasin, remplissage des récipients, préparation des commandes, entretien général du caveau. Effectue les encaissements et délivre les tickets de caisse, établit les titres de mouvement nécessaires au déplacement des vins sous l'autorité et le contrôle de sa hiérarchie.

Assistant commercial

Assiste et seconde l'animateur de vente. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : présentation et promotion des produits, prospection, prise de commandes.

Employé de bureau

Exécute divers travaux élémentaires de bureau et de secrétariat n'entraînant généralement qu'un minimum de responsabilités dont la compréhension ne demande que de simples explications et dont l'exécution ne requiert qu'une courte mise au courant. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : transcription manuelle ou sur support informatique d'informations, assemblage de notes ou de brochures diverses, classement de dossiers, traitement du courrier, archivage.

Hôtesse ou agent d'accueil, standardiste

Reçoit les visiteurs et les oriente vers les différents services de l'entreprise dessert en permanence un standard téléphonique, transmet les communications, répond aux renseignements de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : réception des appels et accueil des visiteurs. Participe à certains travaux administratifs (réception, ouverture et affranchissement du courrier. Classement de documents, frappes diverses.

Secrétaire

Réalise tous travaux de secrétariat par transcription manuelle ou sur support informatique (lettres, rapports, documents) avec une bonne qualité de présentation et une orthographe convenable, à partir de sources écrites ou imprimées, notes en sténo et transcrit divers genres de textes dictés. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : courriers, participation aux travaux administratifs (réception, ouverture et affranchissement du courrier, classement de documents, frappes diverses).

Aide-comptable

Travaille sous la responsabilité du comptable ou du directeur. Tient les états relatifs aux opérations comptables. Passe les écritures. S'acquitte de divers travaux de comptabilité. La qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : gestion de l'échéancier des factures fournisseurs et préparation de leur paiement. Préparation et centralisation des factures clients. Centralisation des pièces comptables par rubriques. Gestion et suivi des comptes bancaires. Gestion du personnel (paie, absences, heures supplémentaires etc.). Formulaires administratifs (MSA, caisse de prévoyance et de retraite, etc.). Eta-blissement des titres de mouvement et suivi. Gestion des registres de la comptabilité matières. Gestion des associés coopérateurs (adhésion, parts sociales, rémunération des apports, etc.).

Préparateur de commande

Prépare des commandes complexes destinées à l'exportation ou sur le marché intérieur. Assume l'ensemble des tâches liées à l'expéditions tant au niveau de l'exécution proprement dite que des diverses formalités administratives et de gestion qui les accompagnent. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau V ou à une expérience équivalente.

Tâches : à partir des instructions reçues, préparation des commandes pour les clients en vue de leur expédition. Recherche des produits dans les entrepôts, groupage, conditionnement des lots. Etablissement des formalités.

Chauffeur-livreur

Effectue des livraisons pour le compte de l'entreprise.

- chauffeur VL titulaire du permis B : effectue des livraisons ou des courses sur véhicule léger à l'extérieur de l'entreprise sur de courtes distances ;
- chauffeur-livreur VL ou PL titulaire du permis B, C ou C1, transporte le vin en vrac en camion citerne ou déjà conditionné en bouteilles ou autre contenant sur palettes suivant les instructions données. Assure l'entretien de son véhicule en bon état de marche et assure seul ou avec l'aide d'un convoyeur le chargement, l'arrimage et le déchargement des marchandises transportées. Il est responsable du maintien en bon état de la cargaison et de sa répartition quantitative. Peut être appelé à effectuer des encaissements, des parcours longues distances dans un rayon de plus de 200 km, des « tournées » impliquant, le cas échéant, en plus de la livraison et de l'encaissement la prise de commande auprès des clients, doivent justifier des formations FIMO au FCOS selon les dispositions réglementaires en vigueur.

Catégorie III. – Ouvriers et employés hautement qualifiés

Définition générale : le travail est caractérisé par l'exécution de travaux très qualifiés impliquant autonomie et prise d'initiative et exigeant la mise en œuvre des connaissances particulières des produits élaborés et du cycle de production, des équipements ou des procédures techniques et administratives. Le métier est complètement maîtrisé et le salarié choisit le mode d'exécution, la succession des opérations et contrôle le résultat. Le travail est également caractérisé par l'établissement ou la rédaction de documents sous la forme requise par la spécialité. Le travail peut impliquer un rôle d'entraînement, d'assistance et d'information.

Le niveau des connaissances requises est celui du brevet professionnel, du certificat de qualification professionnelle propre à la spécialité ou du baccalauréat. Ce niveau peut être acquis par la voie scolaire, la formation professionnelle continue, ou une expérience professionnelle équivalente.

Le salarié est placé sous la responsabilité d'une personne de qualification supérieure. Le remplacement du salarié nécessitera une formation particulière au poste si le remplaçant ne possède pas les connaissances spécifiques du poste. La connaissance du poste permet au salarié de transmettre le savoir-faire lié à ce poste.

Le temps d'adaptation au poste est de l'ordre de 1 mois de travail.

Le travail est caractérisé par :

1^{er} niveau : l'exécution d'un cycle d'opérations complexes de production ou de travaux techniques ou administratifs de difficulté équivalente, il comporte également l'exécution, de manière autonome et selon des processus déterminés, de l'ensemble des travaux du métier. Autonomie et esprit d'initiative sont nécessaires.

2^e niveau : l'exécution, de manière autonome, de travaux faisant appel à un haut degré d'initiative. Tout en assurant son travail, le salarié peut être amené à assurer la coordination du travail d'une petite équipe (maximum 5 salariés), sans assumer les responsabilités hiérarchiques d'un agent de maîtrise.

Le fait d'exercer, alternativement ou simultanément, une somme de compétences relevant de la catégorie précédente doit être obligatoirement pris en compte dans l'appréciation du caractère « hautement qualifié » du poste pour le 1^{er} niveau. De la même manière, l'appréciation du caractère « hautement qualifié » doit être obligatoirement reconnu lorsque, du fait de l'effectif, le salarié dispose d'une autonomie de fait en raison de l'absence de supérieur hiérarchique. L'exercice d'activités polyvalentes au sein de la catégorie, l'ancienneté dans le poste, les connaissances spécifiques au poste acquises par l'expérience ou qui sont d'une complexité liée aux moyens utilisés ou aux conditions d'exercice du poste ainsi que la capacité à transmettre à un autre salarié les compétences spécifiques du poste sont pris en compte dans l'attribution du niveau à l'embauche ou pour une promotion.

Exemples de postes

Caviste

Réalise l'ensemble des opérations d'élaboration, de conservation et de traitement du vin ainsi que d'entretien et de maintenance des équipements, seul ou en assistant un salarié plus qualifié. Effectue des travaux exigeant des connaissances professionnelles acquises par une pratique approfondie du métier ou par une formation initiale et/ou professionnelle validée par le certificat de qualification professionnelle CQP « Caviste », reconnu de niveau IV.

Tâches : effectue le travail donné par le chef caviste, le maître de chai ou la direction concernant l'organisation des vendanges, la conduite du processus de vinification, la surveillance des vins, la dégustation, l'entretien de base des matériels, l'enregistrement des opérations, les travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, l'animation et l'encadrement des saisonniers.

Electromécanicien

Doté d'une formation d'électricien, intervient en qualité de mécanicien sur divers appareils pour assurer leur entretien ou effectuer des réparations courantes à partir des instructions données et dans le respect des règles de sécurité. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le dépannage dans le domaine mécanique, pneumatique électrique 1^{er} degré et soudure. Assure le suivi de son matériel d'outillage et assure la gestion des opérations d'entretien effectuées.

Agent d'accueil culturel et/ou vente au caveau

Participe à la vente des produits et met en place des animations faisant la promotion de l'entreprise et de ses produits afin de promouvoir les ventes. Son intervention nécessite un bon niveau de culture générale, des connaissances sur les vignobles et les vins et un savoir-faire au niveau de la dégustation.

Il assiste l'agent de maîtrise ou le cadre assurant les responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : anime des activités touristiques autour du caveau (valorisation du patrimoine vitivinicole, visite des chais, histoire locale, développement des liens avec l'activité économique locale). Participe à l'animation de séances de dégustation. Développe les ventes au caveau. Veille à la logistique du caveau. Accueil de la clientèle, présentation, dégustation, promotion et conseils d'achat des produits aux clients. S'assure du bon agencement et de la mise en place des produits dans le caveau, effectue les prises de commandes et exécute leur préparation, veille à l'approvisionnement et à la tenue des stocks. Effectue les encaissements et rend compte de la comptabilité de la caisse, participe à l'établissement de la comptabilité matières et des titres de mouvement nécessaires aux déplacements des vins. Veille à la décoration et à la propreté du caveau.

Secrétaire spécialisé

Rattaché à la direction ou à un cadre d'un service spécialisé de l'entreprise, réalise des travaux de secrétariat en relation avec les activités de ce service. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaux de secrétariat exigeant un niveau de spécialisation dans des domaines tels que gestion du personnel, réglementation vitivinicole, commercial, export, qualité, hygiène et sécurité alimentaires, logistique, secrétariat de direction.

Assistant planning, ordonnancement

Fait l'interface entre la production et la livraison. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : planifie le conditionnement et détermine les emplacements de stockage des produits conditionnés. Commande, gère et suit les stocks des matières sèches en l'absence d'un responsable des approvisionnements. Participe aux inventaires. Enregistre les commandes et en assure la bonne exécution en relation avec les transporteurs. Etablit les bons de livraisons. S'occupe de l'expédition des échantillons aux clients.

Chef de poste

Supervise sur un poste de la chaîne le fonctionnement d'une machine complexe ainsi que le travail des aides conducteurs ou des conducteurs affectés à cette machine. Ses interventions n'exigent pas la connaissance d'un métier mais nécessitent une période de formation et d'adaptation suffisante et une bonne maîtrise. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : veille sur un poste de la chaîne au bon fonctionnement de cette dernière et à la coordination des personnels postés et procède, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la machine, aux réglages nécessaires au bon fonctionnement de la machine de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne.

Agent ou technicien vignoble, laboratoire, qualité, environnement

Apporte des conseils techniques auprès des viticulteurs au niveau du vignoble selon le cahier des charges de la coopérative. Effectue des analyses chimiques et biologiques, édite et communique les résultats au responsable. Participe au contrôle qualité des produits et communique les résultats au responsable. Met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. Met en œuvre les techniques d'élaboration et de gestion des déchets respectueuses de l'environnement. Il assiste l'agent de maîtrise ou le cadre assurant les responsabilités précitées dans l'exécution des travaux relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : réalisation d'analyses et traduction des résultats. Mise en œuvre des procédures concernant l'assurance qualité et la traçabilité des produits. Mise en œuvre les procédures de sécurité et d'hygiène alimentaires (HACCP, ce guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin »). Intervention dans les démarches de certification. Mise en œuvre de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, fonctionnement et maintenance des équipements, prévention et traitements des autres risques (odeurs, bruit, déchets autres qu'effluents).

Technicien maintenance

En application des instructions reçues dans le respect des règles de sécurité, assure la maintenance des lignes d'embouteillage et des équipements de vinification. La qualification professionnelle correspond à un niveau IV ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure la maintenance et le dépannage du parc machine et des installations en électricité et automatisme. Assure la gestion des opérations d'entretien par la rédaction de fiches de travail et mise à jour des schémas électriques après intervention. Il participe à la maintenance et au dépannage de machines dans les domaines pneumatiques, mécaniques et thermiques. Il assure le suivi de son propre matériel d'outillage. Il participe à la formation du personnel et à la sécurité.

Catégorie IV. – Techniciens et agents de maîtrise

Définition générale : il exerce son activité à partir d'objectifs spécifiques à atteindre à court terme, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose. L'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite par le personnel relevant des niveaux I à III. Il assume une responsabilité de commandement ou de surveillance du personnel. Son intervention requiert la mise en œuvre d'une ou plusieurs techniques. Il interprète les informations complémentaires qu'il réunit en vue d'opérer les adaptations nécessaires. Il peut assurer l'encadrement d'un groupe. Il 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. Son positionnement doit clairement apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail.

Le technicien exerce des responsabilités équivalentes en raison de sa compétence technique, administrative, comptable, ou commerciale et de l'autonomie importante dans le poste quant à l'exécution des tâches à accomplir.

Le travail exige de l'esprit d'initiative, une habileté consommée et du dynamisme. Son contrat de travail doit prévoir le régime de son temps de travail. L'agent de maîtrise ou le technicien est responsable des ouvriers et employés et équipes dont il coordonne les travaux.

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau du baccalauréat ou du BTS complété par une formation technique approfondie ou une expérience équivalente.

Les fonctions assumées consistent à :

1^{er} niveau : conduire, conformément à des directives précises, des personnels exécutants essentiellement de niveaux I, II et III, tout en participant concrètement au travail de son équipe. Il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes. L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes.

2^e niveau : assurer d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de personnels relevant des niveaux I, II et III, tout en participant concrètement au travail de son équipe. Il en organise le travail, s'assure du rendement, généralement sous les ordres d'un supérieur. L'agent technique exerce des responsabilités de nature technique équivalentes. Elles consistent également à exécuter des travaux nécessitant des connaissances professionnelles approfondies et comportant une part d'initiatives lui permettant d'exécuter au mieux les instructions reçues.

Exemples de postes

Technicien culture vignoble

Assure des conseils techniques auprès des viticulteurs au niveau du vignoble. Entreprend et exécute des tâches et travaux nécessitant des connaissances techniques définies, acquises par une formation initiale et/ou professionnelle appropriée de niveau III de qualification ou à une expérience équivalente. Il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités. Le travail exige de l'esprit d'initiative, du dynamisme, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : conseils concernant le choix de l'encépagement, les pratiques culturales, la bonne application des règles de production et d'apport des récoltes définies par la coopérative, les traitements phytosanitaires. Elaboration des cahiers des charges au vignoble et suivi. Mise en place et suivi des actions de traçabilité et de sélection à la parcelle.

Agent technique et relationnel

Assure un rôle d'animation, d'écoute et de communication entre la coopérative et les vignerons coopérateurs. Entreprend et exécute des tâches et travaux nécessitant des connaissances techniques définies, acquises par une formation initiale et/ou professionnelle appropriée de niveau III ou à une expérience équivalente. Il doit être apte à assumer un certain nombre de responsabilités. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de communication et un bon contact avec les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : communication de la stratégie et des orientations fixées par la coopérative concernant les règles de production, la protection de l'environnement et l'adaptation de la production aux exigences du marché. Appui technique et administratif aux vignerons coopérateurs dans les actions qu'ils entreprennent pour répondre aux objectifs fixés par la coopérative.

Technicien de chai ou chef caviste

Assure et supervise la bonne marche de l'ensemble des travaux du chai. Effectue des travaux exigeant de l'esprit d'initiative, du dynamisme et de la disponibilité. Il coordonne les travaux et veille à la bonne exécution de ces derniers par le personnel de chai. Sa capacité doit résulter d'une formation professionnelle correspondant au niveau III de qualification ou à une expérience équivalente.

Tâches : organisation des vendanges, conduite du processus de vinification, surveillance et dégustation des vins, entretien des matériels, enregistrement des opérations, travaux liés à l'enlèvement au au conditionnement du produit, animation et encadrement des saisonniers et des personnels de chais.

Conducteur de ligne d'embouteillage, chef de chaîne

Supervise et coordonne toutes les machines et postes composant la ligne d'embouteillage et est chargé de la bonne marche et de l'entretien de la chaîne d'embouteillage. Assure et supervise la préparation et l'exécution des opérations liées, en amont et en aval de la chaîne, au bon fonctionnement de celle-ci ainsi qu'aux opérations administratives et réglementaires qui y sont rattachées. Ses interventions exigent la connaissance d'un métier et nécessitent une période d'adaptation d'au moins 1 mois. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : veille sur l'ensemble des postes de la chaîne au bon fonctionnement de cette dernière et à la coordination des personnels postés et procède, en cours d'opération ou lors de l'arrêt de la chaîne, aux réglages nécessaires à son bon fonctionnement de sorte à éviter au maximum l'arrêt de la chaîne. Décide et contrôle l'approvisionnement de la chaîne (produits et matières sèches), choix des habillages, contrôle la maintenance, tient le registre de conditionnement.

Technicien assurance qualité

S'occupe du contrôle de la qualité des produits élaborés par l'entreprise. En l'absence de responsable qualité, il est à la fois le pilote qui définit les actions, l'auditeur qui évalue le système qualité, le réalisateur qui applique les actions qualité, l'animateur qui sensibilise et anime les réunions. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaille à la mise en place des procédures respectant les exigences des normes, assure le suivi du dossier qualité, assiste le responsable qualité quand il existe, élabore, gère et assure la mise à jour des documents relatifs au système qualité.

Technicien ou agent qualité produit

Propose et met en place les procédures adaptées à la traçabilité du vin. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : anime et conduit des actions auprès des vignerons coopérateurs concernant la traçabilité des produits depuis la parcelle jusqu'aux chais. Met en place les procédures de sécurité et d'hygiène alimentaires (HACCP, « Guide de bonnes pratiques d'hygiène filière vin » et en assure le suivi. Accompagne l'entreprise dans les démarches de certification.

Technicien environnement

Met en place et contrôle les techniques d'élaboration et de gestion des déchets respectueuses de l'environnement. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : mise en œuvre, contrôle, et suivi de la réglementation relative aux installations classées, traitement des effluents, gestion de l'eau, fonctionnement et maintenance des équipements, prévention et traitements des autres risques (odeurs, bruit, déchets autres qu'effluents).

Chargé de veille réglementaire (environnement, normes)

Collecte, recense et transmet toutes les informations de nature réglementaire ou autre utiles à l'entreprise dans le domaine de l'environnement et de l'assurance qualité. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : recherche de données, relations avec les organismes spécialisés, transcription, analyse et synthèses des informations.

Responsable contrôle laboratoire

Conçoit, définit, organise et met en œuvre les différentes procédures garantissant la qualité des produits. Prépare et anime les réunions relevant de ses compétences. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : supervise et suit le contrôle des matières premières, des moyens de production et des produits finis. Participe à l'amélioration de l'organisation de la production et des équipements de production.

Responsable maintenance

Assure l'ensemble des travaux de maintenance préventive et curative du parc des machines et équipements de l'entreprise en qualité, délai, sécurité et dans le souci de productivité. Il fait fonction de chef d'atelier. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : entretien services généraux. Mise en œuvre des travaux neufs. Gestion du personnel de maintenance. Gestion et suivi des tableaux de bord du service. Participe à l'hygiène et à la sécurité de l'entreprise.

Animateur de vente

Fait connaître les produits de l'entreprise et commercialise ces derniers. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : prospecte la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des

animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise. Assiste le directeur dans les négociations avec les centres de distribution au plan régional.

Technicien commercial

Met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise selon les directives reçues. Doit posséder une bonne expérience professionnelle, faire preuve d'initiative et être disponible. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : prospection, démarchage et visite de la clientèle. Prise de commandes.

Responsable caveau ou magasin

A la responsabilité du fonctionnement du caveau. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : accueil de la clientèle, présentation, dégustation, promotion et conseils des produits aux clients. S'assure du bon agencement et de la mise en place des produits dans le caveau ou magasin, gère les prises de commandes et s'assure de leur préparation, assure le suivi de l'approvisionnement et de la tenue des stocks. Est responsable des encaissements et de la comptabilité de la caisse, établit la comptabilité matières et les titres de mouvement nécessaires aux déplacements des vins, met en place et assure le suivi du fichier clients permettant de faire des démarches commerciales (mailing, promotions, etc.). Veille à la décoration et la propreté du caveau.

Responsable secteur

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relevant de sa compétence (GMS, CHR, cavistes etc.). La qualification professionnelle correspond à un niveau III et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur de la vente par correspondance. La qualification professionnelle correspond à un niveau III et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paie-

ment et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Assistant de direction

Rattaché à la direction générale ou à une des directions de l'entreprise, seconde le directeur ou le cadre dans certains domaines en raison de ses compétences techniques, administratives ou commerciales. La qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience équivalente.

Tâches : travaille en étroite collaboration avec le directeur ou un cadre afin de mieux répartir la charge de travail et mener à bien les missions confiées. Intervient sur la préparation, l'exécution et le suivi de certains dossiers.

Comptable

Centralise les écritures comptables et établit les comptes annuels (bilan, compte de résultat et annexes) selon les principes et méthodes comptables. La qualification professionnelle correspond à un niveau III (BTS comptable) ou à une expérience équivalente.

Tâches : tient les états relatifs à la gestion comptable et à la gestion du personnel. Gestion des comptes des associés coopérateurs (apports, rémunération, acomptes, solde, etc.).

Technicien informatique

Assure la gestion du parc informatique, apporte son assistance et conseils aux utilisateurs. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau III ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : participe à la mise en place du matériel, à l'installation des logiciels. Assure les relations avec les prestataires, participe à l'administration du réseau, assure l'assistance du conseil et la formation des utilisateurs. S'informe sur les évolutions des technologies et propose des solutions techniques, assure le suivi du parc. Assure l'exécution des sauvegardes, assure la gestion du stock de consommables, prépare le budget de son service.

Responsable entrepôt

Gère tous les flux de produits finis entrant et sortant des entrepôts. Son niveau de qualification professionnelle est de niveau III ou expérience équivalente.

Tâches : assure la gestion de l'entrepôt par l'encadrement du personnel. Assure le bon fonctionnement de la préparation des commandes et les expéditions. Assure la gestion administrative de l'entrepôt par l'établissement des divers documents réglementaires, assure l'application des consignes de contrôles définies par le système de qualité et veille au respect des sécurités. Il veille à la bonne relation avec les clients et les transporteurs. Il veille à l'entretien des locaux et du matériel.

Catégorie V. – Ingénieurs et cadres techniques,
administratifs et commerciaux

Définition générale : les fonctions s'exercent par rapport à la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise. Elles s'exercent par délégation.

tion de l'employeur et sous la direction, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration. Elles réclament de leurs titulaires des compétences techniques et des aptitudes à la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Les fonctions assumées requièrent sur le plan humain des qualités d'animation, de motivation et de recherche d'adhésion. Elles s'exercent dans un espace d'autonomie et réclament des titulaires un esprit d'innovation et la prise d'initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles. Les décisions prises mettent en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité, les résultats de l'entreprise. Les résultats sont évalués en fonction des objectifs fixés. Leur positionnement doit clairement apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail. Leurs temps de travail sont régis selon le cas par les articles L. 212-15-2 et L. 212-15-3 du code du travail.

Dans l'exercice de leurs fonctions, les cadres et ingénieurs doivent remplir au moins l'une des trois conditions suivantes :

Condition de commandement et d'animation :

Exercice par délégation et sous leur responsabilité de fonctions de commandement et d'animation sur le personnel. Ces fonctions impliquent que le cadre ou l'ingénieur ait sous ses ordres et sous son contrôle le personnel qui relève de ses activités. Elles impliquent également que le cadre ou l'ingénieur fasse toutes propositions à la direction en matière de gestion du personnel placé sous son autorité. L'accomplissement de travaux d'exécution n'intervient qu'à titre occasionnel. Ces fonctions doivent, entre autres, avoir pour objet l'amélioration de la qualité des rapports humains à l'intérieur de l'entreprise, dans le cadre des responsabilités de chacun. A cet effet elles ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire et doivent privilégier les tâches de formation, de coordination et de conseil.

Condition de technicité :

Exercice de fonctions techniques nécessitant une compétence étendue et mettant en jeu des responsabilités. Ces fonctions requièrent la mise en œuvre de connaissances techniques attestées par un diplôme de l'enseignement supérieur ou un diplôme équivalent soit d'une qualification reconnue comme équivalente et acquise par la formation professionnelle, soit par une longue expérience professionnelle.

Sont considérées comme techniques les activités propres aux métiers du vin (de l'amont à l'aval), relevant du fonctionnement des machines et des installations et de leur maintenance, de la logistique, découlant des disciplines ou des techniques juridiques, économiques, sociales, administratives, commerciales, comptables, informatiques, environnementales et de sécurité alimentaire.

Condition de responsabilité :

Bénéficie d'une délégation de pouvoir dans les limites de la compétence qui leur a été reconnue autorisant la prise de décisions engageant sa responsabilité personnelle. Les décisions prises ont des conséquences sur l'activité de l'entreprise dans un ou différents domaines. Elles engagent l'entreprise vis-à-vis des tiers, fournisseurs ou clients, des différentes administrations ou du personnel.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice des fonctions de cadre ou d'ingénieur correspondent à celles sanctionnées par un diplôme d'ingénieur ou par un diplôme de l'enseignement supérieur du niveau de la maîtrise universitaire décerné à l'issue de 4 années au moins d'études universitaires supérieures.

Peuvent être également classées comme cadre ou ingénieur les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation leur permettant d'exercer des fonctions nécessitant la mise en œuvre de connaissances du niveau de celles d'un cadre diplômé ou d'un ingénieur diplômé.

Exemples de postes

Responsable agrofourniture adhérents (intrans, matériels)

Est responsable de l'activité approvisionnement de la coopérative afin de satisfaire les besoins des vignerons coopérateurs au niveau des produits et matériels nécessaires à leur exploitation. Assume des fonctions techniques et commerciales nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et/ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière de négociation commerciale et de communication et un bon contact avec les fournisseurs et les viticulteurs, de la disponibilité et une présence sur le terrain.

Tâches : évaluation des besoins, achats d'agrofourniture auprès des fournisseurs, négociation de contrats, organisation de la distribution auprès des viticulteurs, promotion des produits.

Responsable de chai ou maître de chai

Est responsable de la bonne marche de l'ensemble des travaux du chai. Effectue des travaux exigeant de l'esprit d'initiative, du dynamisme et de la disponibilité. Est responsable de la discipline du personnel du chai dont il coordonne les travaux et veille à la bonne exécution de ces derniers. Sa capacité doit résulter d'une formation professionnelle correspondant au niveau II de qualification ou à une expérience équivalente. Selon l'importance du chai, le diplôme national d'œnologie DNO sera exigé.

Tâches : organisation des vendanges, conduite du processus de vinification, surveillance et dégustation des vins, entretien des matériels, enregistrement des opérations, travaux liés à l'enlèvement ou au conditionnement du produit, animation et encadrement des saisonniers et des personnels de chais.

Responsable embouteillage et conditionnement

Assure le bon fonctionnement de la chaîne d'embouteillage, la mise en œuvre du planning de production et du plan de maintenance, contrôle la conformité des produits finis et le respect des procédures. Assume des fonctions techniques nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et/ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou une expérience équivalente.

Tâches : bon fonctionnement de la chaîne, respect des objectifs de qualité et de productivité, préparation et mise en œuvre du planning de production, contrôle de la conformité des produits, gestion des matières sèches, gestion

du personnel posté, tenue du registre d'embouteillage et de la comptabilité matières des crd. Travaille en étroite relation avec le maître de chai, le chef caviste ou le caviste ainsi qu'avec le responsable qualité et sécurité alimentaire, le responsable du service commercial et le responsable expédition.

Responsable achats et approvisionnements (produits œnologiques, matières sèches)

Est responsable de l'achat des produits œnologiques nécessaires à la vinification et au traitement des vins ainsi que de celui des matières sèches (bouteilles et autres contenants, bouchons, étiquettes, crd, etc.) nécessaires au conditionnement des vins. Assume des fonctions techniques et commerciales nécessitant des connaissances acquises par une formation initiale et/ou professionnelle appropriée correspondant à un niveau II de qualification ou une expérience équivalente. Le travail exige des aptitudes dans le domaine relationnel, un savoir-faire en matière négociation commerciale et de communication et un bon contact avec les fournisseurs et de la disponibilité. Doit savoir anticiper par rapport aux techniques nouvelles en matière d'œnologie et aux évolutions du packaging.

Tâches : évaluation des besoins, achats des produits œnologiques et matières sèches auprès des fournisseurs, négociation de contrats.

Responsable qualité et sécurité alimentaire

Met en place et gère le suivi du système qualité conformément aux exigences des normes et applique la politique qualité décidée par l'entreprise. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : met en place et en gère le mode de surveillance du système qualité (audit interne). Gère les documents du système qualité. S'assure du bon fonctionnement des audits internes en contrôlant le suivi de leur réalisation par les auditeurs habilités ou en les effectuant lui-même. S'assure du maintien du niveau des auditeurs internes. Gère les moyens de mesure, d'essai et de contrôle. Prend en compte les non-conformités et plaintes et met en place les actions correctives de non-réurrence. Assure l'interface du service qualité de l'entreprise avec les services qualité des clients et fournisseurs. Met en place et valide la méthode HACGP. S'assure du respect des textes réglementaires et de leur application. Prépare et anime les réunions relevant de ses compétences. Assure la formation qualité du personnel. Veille à la bonne circulation de l'information. Participe au renforcement de l'image et de la notoriété de l'entreprise.

Responsable laboratoire

Assure la responsabilité et le fonctionnement du laboratoire avec son équipe. La qualification professionnelle correspond à un niveau II avec diplôme national d'œnologie DNO ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le suivi métrologique des appareils de mesure et le suivi des contrôles qualité. Participe à la gestion et à la formation du personnel, à la mise en place du système qualité du laboratoire.

Responsable hygiène et sécurité :

Met en place et gère les régies applicables dans l'entreprise en matière d'hygiène et de sécurité. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : fait respecter les prescriptions minimales d'hygiène et de sécurité. Evalue les risques inhérents à l'entreprise et procède à leur inventaire. Etablit le document unique. Met en place les mesures et moyens pour sensibiliser le personnel et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Entrepren toutes actions pour former le personnel. Veille à l'aménagement des lieux de travail. Fait respecter le règlement intérieur.

Responsable marketing et communication

Rattaché à la direction, participe à la définition des orientations stratégiques de l'entreprise en termes de marque et de produit pour mieux répondre à l'attente des clients et des consommateurs. La qualification professionnelle correspond à un niveau II et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation marketing.

Tâches : analyse des marchés, des forces et faiblesses des marques et produits. Elabore le plan marketing. Assure avec les prestataires extérieurs la création des étiquettes et conditionnements. Fait des recommandations d'action en matière de prix, circuits de distribution, publicité, promotion, packaging, relations publiques, etc. Participe au lancement de nouveaux produits.

Responsable de vente (GMS, circuits traditionnels, vente directe, exportation)

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise sur le secteur relevant de sa compétence. La qualification professionnelle correspond à un niveau II et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations en clientèle et participe à l'implantation des linéaires. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable de produit (lancement produit nouveau, marque)

Assure de manière autonome la dimension opérationnelle du service marketing. Propose le plan marketing et est responsable de sa mise en œuvre. Suit les performances des actions menées. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce ou marketing.

Tâches : réalisation des actions visant à stimuler le comportement du consommateur et du client professionnel sur l'ensemble des créneaux de vente. Est à l'écoute des attentes clients et consommateurs dans chaque créneau commercial, assure la liaison avec les services commerciaux, aide à la définition de la politique tarifaire, fait des propositions pour le développement des activités commerciales, de produits nouveaux. Gestion du budget alloué aux actions. Suivi des performances des actions menées par les outils mis à sa disposition.

Responsable VPC

Rattaché à la direction, met en œuvre la politique commerciale de l'entreprise au niveau de vente par correspondance. La qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience équivalente et exige un diplôme d'une école de commerce avec une spécialisation commerce.

Tâches : prospecte, seul ou avec des animateurs de vente ou des techniciens commerciaux, la clientèle, présente les produits, prend les commandes et assure le suivi des clients (Cgv, facturation, retard de paiement et contentieux). Gère le fichier des VPC. Etablit des mailings. Met en place les actions de promotion auprès des clients, organise des animations. Transmet à sa hiérarchie les besoins de la clientèle. Propose et met en place un plan d'action afin d'améliorer les ventes et l'image de l'entreprise.

Responsable de service (administratif, financier, comptable, informatique, ressources humaines, comptes adhérents)

Rattaché à la direction, assure seul ou avec l'appui de son équipe le fonctionnement du service qui lui a été confié et met en œuvre à partir de ses compétences la politique définie par l'entreprise. Sa qualification professionnelle correspond à un niveau II ou à une expérience professionnelle équivalente.

Tâches : organisation et animation du service. S'assure de la bonne exécution des opérations. Gestion du budget.

Contrôleur de gestion

Participe à la mise en place du contrôle de gestion. Sa qualification professionnelle correspond au niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : aide à la définition des procédures du contrôle de gestion, à la veille de leur cohérence et à leur respect à l'identification des écarts.

Responsable logistique

Gère les flux de produits finis entrant et sortant de l'entreprise. Son expérience professionnelle correspond au niveau II ou à une expérience équivalente.

Tâches : assure le bon fonctionnement de la gestion des flux de produits finis en réalisant l'interface entre la production et le commercial en tenant compte des exigences de la qualité de service due aux clients dans un souci constant d'optimisation des moyens et des coûts. Assure la planification des ventes en relation avec la direction commerciale en vue d'optimiser l'ordonnement de la production. Met en place les outils et les tableaux de bord nécessaires à la gestion de son service. Assure les relations commerciales avec les prestataires de services logistiques.

Cadres de direction

Définition générale : leur mission consiste à mettre en œuvre la politique, les objectifs et la stratégie définis par l'entreprise et d'assurer la pérennité de cette dernière dans l'intérêt des associés coopérateurs et dans celui des sala-

riés. Elle consiste également à assurer la bonne marche de l'entreprise. De ce fait, le cadre de direction participe à l'élaboration de la politique générale de celle-ci et fait toute proposition dans ce sens.

Les fonctions s'exercent sous l'autorité, le contrôle et la surveillance du conseil d'administration ou du directeur général, qu'il représente vis-à-vis des tiers, dans le cadre des pouvoirs et responsabilités qui lui sont confiés par délégation écrite du conseil d'administration ou par subdélégation du directeur général.

Les fonctions réclament de leur titulaire des compétences en matière économique, financière, administrative et technique. Elles comportent des fonctions de responsabilité sur le personnel, notamment en matière d'embauche et de licenciement.

Les fonctions assumées requièrent sur le plan humain des qualités d'animation, de motivation et de recherche d'adhésion.

Les fonctions s'exercent dans un espace d'autonomie et réclament du titulaire un esprit d'innovation et la prise d'initiatives nécessaires pour faire face notamment à des situations nouvelles. Les décisions prises mettent en jeu leur responsabilité et ont des conséquences sur l'activité et les résultats de l'entreprise. Les résultats sont évalués en fonction des objectifs fixés. Leur positionnement doit clairement apparaître dans l'organigramme de l'entreprise ainsi que dans le contrat de travail. Ce dernier doit expressément préciser si le cadre de direction relève de l'article L. 212-15-1 du code du travail en qualité de cadre dirigeant ou bien de l'article L. 212-15-3 en qualité de cadre autonome.

Exemples de poste : directeur général, directeur, directeur adjoint, sous-directeur, chef de service.

Grille d'évaluation du niveau de l'emploi pour les catégories I, II, III, IV **Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie I : ouvriers et employés**

| TYPE D'ACTIVITÉ | | |
|--|--|---|
| Objet du travail et caractéristiques des activités | Capacités d'organisation | Compétences déterminantes incontournables |
| Tâches d'exécution simples, parfois répétitives ou sans difficulté. | Absence d'organisation. | Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration sans mise en jeu de connaissances particulières. |
| Tâches d'exécution simple ou sans difficulté particulière | | |
| AUTONOMIE (1) | | |
| Conditions de contrôle et de surveillance | | Conditions de prescription |
| Sous surveillance et contrôle permanents. | Consignes précises concernant l'exécution du travail. | |
| Peu ou pas d'autonomie sur l'exécution du travail et respect des consignes | | |
| RESPONSABILITÉ (2) | | |
| Degré d'initiative | | Responsabilité |
| Exécution du travail sans initiative. | Pas de caractère sur le plan économique, la sécurité des personnes et l'environnement. | |
| Peu ou pas de responsabilité | | |
| Effort d'acquisition des compétences (3) | | Niveau de formation |
| Activités reproductibles après simple démonstration. | | VI |
| Simple démonstration ou temps d'adaptation minimal | | |
| (1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié. (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité à prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail. (3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques. | | |

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie II : ouvriers et employés qualifiés

| TYPE D'ACTIVITÉ | | | |
|--|--------------------------|---|---|
| Objet du travail et caractéristiques des activités | Capacités d'organisation | | Compétences déterminantes incontournables |
| Tâches d'exécution plus complexes. | Absence d'organisation. | | Utilisation de machines pré-réglées. Détection d'anomalies ou d'incidents. Entretien courant du matériel. Participation à des travaux qualifiés. |
| Tâches d'exécution plus complexes ou participation à des travaux qualifiés | | | |
| AUTONOMIE(1) | | | |
| Conditions de contrôle et de surveillance | | | Conditions de prescription |
| Sous surveillance intermittentes ou périodiques. | | Consignes précises concernant l'exécution des tâches plus complexes. | |
| Peu d'autonomie sur l'exécution du travail et respect des consignes. Alerte du supérieur hiérarchique si anomalie ou incident | | | |
| RESPONSABILITÉ(2) | | | |
| Degré d'initiative | | | Responsabilité |
| Détection d'anomalies et mise en œuvre de dispositifs d'urgence. | | Pas de caractère de gravité sur le plan économique, la sécurité des personnes et l'environnement. | |
| Responsabilité partielle du matériel et entretien courant | | | |
| Effort d'acquisition des compétences(3) | | | Niveau de formation |
| Tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage | | | V |
| Apprentissage des savoir-faire | | | |
| (1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié. | | | |
| (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité à prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail. | | | |
| (3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques. | | | |

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie III : ouvriers et employés hautement qualifiés

| TYPE D'ACTIVITE | | | |
|--|--|--|--|
| Objet du travail et caractéristiques des activités | Capacités d'organisation | Compétences déterminantes incontournables | |
| Exécution d'opérations qualifiées (repérages d'anomalies ou d'incident élémentaires). Exécution des différentes opérations dans le cadre de la conduite d'activité | Evaluation et ajustement de son mode d'exécution aux conditions particulières rencontrées sur le terrain ou aux changements intervenus. Organisation de son temps de travail ou organisation temporaire du travail d'équipe. | Détection d'anomalies ou d'incidents, de pannes élémentaires et réparations de ces pannes. Observation, diagnostic de l'état des matériels. Participation aux décisions techniques. Participation à des fonctions complémentaires liées à la conduite de l'activité (relations fournisseurs, gestion des approvisionnements, suivi technique...). | |
| Exécution de différentes opérations dans le cadre de la conduite d'une activité | | | |
| Participation à l'organisation du travail et, de façon temporaire, de l'organisation de travail d'une équipe | | | |
| AUTONOMIE (1) | | | |
| Conditions de contrôle et de surveillance | Instructions concernant l'exécution du travail et en particulier quant aux résultats recherchés. | | |
| Absence de surveillance. Contrôle du travail à posteriori. Contrôle sur objectifs ou sur résultats attendus. | Directives générales concernant les résultats attendus et l'exécution du travail. | | |
| Autonomie sur l'adaptation des moyens d'exécution du travail dans le cadre d'instructions. | Alerte du supérieur hiérarchique si impossibilité d'obtenir le résultat recherché. Autonomie sur la définition des moyens dans le cadre de directives, générales. Prises de décisions techniques en cours d'exécution des travaux. | | |
| RESPONSABILITE (2) | | | |
| Degré d'initiative | Responsabilité | | |
| Responsabilité de l'organisation de son travail. Adaptation de son mode d'exécution. Encadrement éventuel de stagiaires. Responsabilité de l'exécution de son travail. Encadrement temporaire de salariés. | Adaptation aux changements intervenus lors de l'exécution du travail et/ou participation aux décisions techniques ou à des fonctionnements. | | |
| Responsabilité de la bonne exécution du travail. | Participation aux décisions | | |
| Effort d'acquisition des compétences (3) | Niveau de formation | | |
| IV | | | |
| Connaissances et expérience professionnelle éprouvées. | | | |
| Bonnes connaissances techniques et technologiques. Maîtrise technologique du métier. Participation aux décisions | | | |
| (1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié. | | | |
| (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité à prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail. | | | |
| (3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques. | | | |

Critères d'évaluation de l'emploi de la catégorie IV : techniciens et agents de maîtrise

| TYPE D'ACTIVITE | | |
|--|---|--|
| Objet du travail et caractéristiques des activités | Capacités d'organisation | Compétences déterminantes incontournables |
| Commandement, surveillance du personnel, animation à partir d'objectifs spécifiques à atteindre, de programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens. | Organisation de son temps de travail et de ceux qu'il commande ou contrôle ou organisation du travail d'une équipe. | Observation, diagnostic de l'état des matériels. Participation aux décisions techniques. Esprit d'initiatives, habileté consommée, dynamisme. Relations humaines. Participation à l'encadrement d'un groupe. |
| Coordination de travaux. | Exercice d'activités à partir d'objectifs, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens | |
| AUTONOMIE (1) | | |
| Conditions de contrôle et de surveillance | Conditions de prescription | |
| Absence de surveillance. Contrôle sur objectifs ou sur résultats attendus. | Directives générales concernant l'exécution du travail. | les objectifs à atteindre, les résultats attendus et |
| Large autonomie. Prise de décisions techniques | | |
| RESPONSABILITE (2) | | |
| Degré d'initiative | Responsabilité | |
| Responsabilité de l'organisation de son travail. Responsabilité de l'exécution de son travail. Responsabilité de l'activité produite par des personnels subalternes. Encadrement de salariés. | Initiatives de type diagnostic. Participation aux décisions techniques ou à des fonctions complémentaires ayant un caractère de gravité important sur l'économie de l'entreprise, la sécurité des personnes et de l'environnement. | |
| Responsabilité de commandement et d'animation. | | Responsabilité en raison des compétences |
| Effort d'acquisition des compétences(3) | Niveau de formation | |
| III | | |
| Connaissances générales et professionnelles en fonction de la nature de l'importance et de la technicité des travaux | | |
| (1) Définition : part de liberté dont dispose le salarié au cours de l'exécution de son travail. Initiatives que peut prendre le salarié. (2) Définition renvoyant à plusieurs notions : capacité à prendre des décisions sans en référer auparavant à l'autorité hiérarchique. Savoir-faire déterminants à l'égard des moyens, des produits, des personnes et de l'environnement, avec un caractère de gravité des conséquences des décisions prises dans l'exécution du travail. (3) Définition : effort d'acquisition des compétences ou d'adaptation nécessaire pour accéder à l'emploi ou s'y maintenir, compte tenu des évolutions techniques et technologiques. | | |

| FORMATION INITIALE | VIE PROFESSIONNELLE |
|---|---------------------|
| 3 ^e collège, technologique, 3 ^e d'insertion professionnelle | Niveau VI |
| Seconde générale et technologique, seconde professionnelle, CAPA | Niveau V |
| Bac général, BTA, bac technologique, bac professionnel | Niveau III |
| BTS | Niveau III |
| Université | Niveaux II et I |