

Brochure n° 3179

Convention collective nationale

IDCC : 1534. – **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2007
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET0850498M*

IDCC : *1534*

Entre :

La fédération nationale de l'industrie et des commerces en gros des viandes (FNICGV) ;

La fédération nationale des exploitants d'abattoirs prestataires de services (FNEAP) ;

Le syndicat national du commerce du porc (SNCP) ;

Le syndicat national de l'industrie des viandes (SNIV) ;

La confédération nationale de la triperie française (CNTF) ;

Le syndicat national des entreprises de travail à façon des viandes (SYNAFAVIA),

D'une part, et

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

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

La fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC ;

La fédération des syndicats commerce, services et force de vente (CSFV) CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes vivent des mutations dans leurs organisations, dans leurs métiers et dans leurs outils de production. Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de faire évoluer la classification des emplois de la branche en mettant en place une nouvelle grille assortie d'une nouvelle méthode de classification.

En effet, depuis le 1^{er} décembre 1994, date de la précédente classification, les entreprises de la branche professionnelle ont toutes connu des évolutions technologiques et organisationnelles et ont fait évoluer leurs emplois. D'autre part, les contraintes nouvelles résultant des dispositifs législatifs et réglementaires relatifs à la sécurité des aliments, à la prévention des risques professionnels pour les salariés et au renforcement des règles d'hygiène nécessitent d'introduire ces éléments dans la méthode de classification des emplois.

Les objectifs de la nouvelle classification sont les suivants :

- adaptation aux évolutions des métiers et des organisations ;
- adéquation avec la mise en place des certificats de qualification professionnelle de la branche professionnelle ;
- adéquation avec le contenu réel des emplois ;
- prise en compte des spécificités de nos entreprises tout en permettant de prendre en compte les acquis de l'expérience professionnelle.

Pour y parvenir, les organisations signataires se sont efforcées d'élaborer un dispositif de classification des emplois facilement applicable dans toutes les entreprises de la profession. Le contenu de chaque emploi sera analysé à l'aide de 5 critères généraux et permettra de positionner chaque emploi sur le niveau de qualification correspondant.

Chaque entreprise complétera cette classification par niveau à l'aide de 3 échelons définis selon ses critères propres. Une liste de critères utilisables a été élaborée avec les partenaires sociaux et des exemples d'emplois représentatifs sont présentés en annexe.

Le présent accord a pour but de mettre en œuvre une classification nouvelle, sans correspondance avec la grille établie par l'accord du 1^{er} décembre 1994.

CHAPITRE I^{er}

Dispositions générales

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique, sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements d'outre-mer), aux salariés et employeurs relevant des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant son dépôt à la DDTEFP et au plus tard dans les 6 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension.

Il abroge et remplace l'avenant n° 46 du 1^{er} décembre 1994 relatif à la classification des emplois du personnel des entreprises de l'ICGV.

Article 3

Dénonciation, révision de l'accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

CHAPITRE II

Présentation de la classification des emplois

Article 5

Organisation de la classification

La classification des emplois se présente comme suit :

Les emplois sont répartis en 3 catégories :

- ouvriers-employés ;
- techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- cadres.

Chaque emploi est classé par niveau (voir annexe I). A l'aide des 5 critères suivants, le contenu de chaque emploi est analysé, puis est classé par niveau :

Connaissances de base et connaissances professionnelles :

Ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigés pour l'emploi.

La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études.

Complexité de l'emploi :

Ce critère prend en compte les différents niveaux de difficulté des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi.

Autonomie, initiative :

Ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché, notamment en matière d'organisation du travail.

Animation, conseil technique, formation :

Ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de donner des conseils, de former d'autres opérateurs et d'avoir des activités d'animation d'équipe.

Encadrement, management :

Ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe ou la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

A l'intérieur de chaque niveau, 3 échelons seront déterminés :

- échelon 1 ;
- échelon 2 ;
- échelon 3.

Les critères utilisés pour le positionnement des niveaux devront être différents des critères utilisés pour déterminer les échelons précisés en annexe II. Il s'agit par exemple de :

- intervention multi-espèce ;
- polycompétence sur plusieurs activités faisant appel à des techniques différentes ;
- maintenance de premier niveau ;
- utilisation épisodique de langue(s) étrangère(s).

D'autres critères pourront, le cas échéant, être retenus par l'entreprise, en fonction des spécificités de son activité ou de son organisation, après consultation des partenaires sociaux ou concertation avec la commission d'entreprise ou d'établissement.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent accord au sein des entreprises, les partenaires sociaux ont déterminé, à titre d'exemples, des emplois repères pour les principaux métiers exercés dans la branche professionnelle (voir annexe III).

Article 6

Modalités de mise en place

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

a) Dans les entreprises ou établissements dotés de délégués syndicaux, une commission paritaire comprenant 2 salariés maximum par organisation syndicale représentative est créée par accord d'entreprise ou d'établissement. A l'initiative de la commission, un salarié de l'entreprise, ayant la connaissance du métier concerné, pourra aider la commission à définir les critères d'attribution d'échelons. L'accord d'entreprise ou d'établissement définit :

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

- les modalités de présentation générale des travaux de classification réalisés ;
- les modalités de transmission, à la commission, de la cartographie des emplois par atelier et/ou activité.

La commission, dont l'objet est d'aider à la mise en place de la nouvelle classification, prend fin dès la réalisation de cet objet.

b) Dans les entreprises ou établissements non dotés de délégués syndicaux mais de représentants du personnel, une commission paritaire d'entreprise composée de représentants de l'employeur et de membres du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, de délégués du personnel devra être créée. Elle examine les litiges individuels résultant de la mise en place de la nouvelle classification. La composition et les modalités de fonctionnement de cette commission sont déterminées conjointement.

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

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

La nouvelle classification des emplois est mise en place dans les entreprises selon des modalités communes qui s'appliquent dans toutes les entreprises.

Pour aider les entreprises à réaliser la classification de leurs emplois, les partenaires sociaux ont élaboré une méthode à laquelle les entreprises devront se référer. Cette méthode figure à l'annexe IV du présent accord.

Préalablement à la notification individuelle de la classification à chaque salarié, l'employeur présente à la commission paritaire d'entreprise la cartographie des emplois par atelier et/ou par activité.

L'employeur notifie par écrit à chaque salarié son niveau, son échelon et le salaire correspondant. Le salarié dispose d'un délai de 1 mois pour transmettre à l'employeur, en lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge, ses observations écrites.

Dans le cas d'une suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai de 2 mois pour transmettre, par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge, ses observations à l'employeur.

Par ailleurs, tout salarié aura la possibilité de demander par écrit à son employeur de lui indiquer les critères ayant présidé à la nouvelle classification de son emploi. L'employeur répondra par écrit au salarié.

d) Formation des représentants à la commission paritaire

Aux fins de faciliter la négociation afférente à la mise en place de la nouvelle classification, les parties conviennent que les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu

et les modalités d'application du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, repas et hébergement, dans la limite du barème prévu, à l'exclusion de tout autre type de prise en charge.

Article 7

Commission de conciliation. – Sous-commission

Dans le cadre de la commission nationale paritaire de conciliation prévue à l'article 65 de la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, il est institué une sous-commission composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés.

Cette sous-commission peut être saisie par les employeurs et par les salariés, notamment en cas de :

- difficultés d'interprétation et d'application de l'accord national de classification ;
- litiges non résolus dans le cadre de la commission paritaire d'entreprise ou au cours de l'entretien, comme prévu à l'article 6 du présent accord.

En cas de saisine, la sous-commission se réunit une fois par trimestre.

Article 8

Suivi des classifications Commission de suivi

Les partenaires sociaux souhaitant que le classement des emplois fasse l'objet d'un réexamen périodique conviennent de la mise en place, en entreprise, d'une commission de suivi. Celle-ci devra, tous les 3 ans, examiner l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et ses éventuelles incidences sur la classification en vigueur. Dans ce cas, il appartiendra à l'entreprise d'engager les travaux de révision ou d'adaptation partielle de sa classification.

Cette commission sera composée de 2 salariés maximum par organisation syndicale représentative, à défaut de membres du comité d'entreprise ou d'établissement, ou de délégués du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

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

Article 9

Incidences de la nouvelle classification

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

La mise en place de cette classification entraîne l'attribution d'un niveau et d'un échelon ainsi que le salaire correspondant dans le respect du principe d'égalité professionnelle.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est inférieur au salaire antérieurement perçu par le salarié, le salaire antérieur (salaire de base plus prime d'ancienneté) doit être maintenu.

Si le salaire résultant de la nouvelle classification est supérieur au salaire antérieurement perçu, le salaire de l'intéressé est réajusté en fonction du nouveau minimum conventionnel ou, si elle existe, en fonction de la grille de salaire applicable dans l'entreprise.

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

CHAPITRE III

Rémunération

Article 10

Rémunération mensuelle de base conventionnelle

La rémunération mensuelle de base conventionnelle abroge et remplace la rémunération annuelle garantie. Cet article abroge et remplace toute référence à la rémunération annuelle garantie.

Le barème déterminé ci-après s'applique dès la mise en œuvre effective de la classification des emplois par niveau et échelon.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 282	1 301	1 321
II	1 325	1 352	1 379
III	1 380	1 408	1 436
IV	1 470	1 499	1 529
TAM			
IV	1 470	1 529	1 590
V	1 700	1 768	1 839
VI	1 950	2 028	2 109
Cadres			
VII	2 300	2 484	2 773
VIII	3 250	3 510	3 791
IX	4 100	4 428	4 782

La grille fera l'objet d'une négociation au premier trimestre de chaque année civile.

Article 11

Prime de fin d'année

Cet article abroge et remplace l'article 63 de la CCN ainsi que toute autre référence à la gratification annuelle.

Une prime de fin d'année est versée aux salariés titulaires d'une ancienneté au moins égale à 1 an.

Le montant de cette prime est au moins égal à la rémunération mensuelle de base conventionnelle afférent au niveau et échelon de classification de l'intéressé.

Dès lors que dans une entreprise ou un établissement est versée une prime de même nature que la prime de fin d'année, par exemple un 13^e mois, et sous réserve que le montant total soit au moins équivalent, l'obligation de versement au titre de la prime de fin d'année est remplie.

La prime de fin d'année est due en totalité dans les 3 cas suivants :

- chômage partiel ;
- suspension du contrat de travail, pendant une partie de l'année civile, résultant d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la maternité ;
- suspension du contrat de travail, dans la limite d'une durée totale continue ou discontinue de 2 mois au cours de l'année civile, résultant de toute autre cause que l'accident du travail, la maladie professionnelle ou la maternité.

La prime de fin d'année est calculée *pro rata temporis* dans les 3 cas suivants :

- contrat de travail à temps partiel ;
- suspension du contrat de travail pendant une durée totale continue ou discontinue supérieure à 2 mois au cours de l'année civile, à l'exception des cas d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité ;
- départ de l'entreprise.

La prime de fin d'année n'est pas due lorsque le contrat de travail est suspendu durant toute l'année civile.

Le barème de la prime de fin d'année est le minimum à respecter par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sous réserve des dispositions qui précèdent.

La prime de fin d'année est versée au plus tard en fin d'année civile.

Le montant de la prime de fin d'année, ou de toute prime de même nature, versé en une ou plusieurs fois doit être identifié en tant que tel sur le bulletin de paie.

Article 12

Prime d'ancienneté

Cet article abroge et remplace l'article 62 de la CCN ainsi que toute autre référence à la prime d'ancienneté.

Une prime d'ancienneté est versée après 3 ans d'ancienneté.

La prime est calculée en appliquant, au barème afférent aux niveau et échelon de classification de l'intéressé(e), un taux de 3 % après 3 ans d'ancienneté, augmenté de 1 % par année d'ancienneté supplémentaire dans la limite de 10 %.

La base de calcul de la prime d'ancienneté mentionnée dans le barème ci-dessous s'applique, dès la mise en œuvre effective de la classification des emplois par niveau et échelon.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers-employés			
I	1 128	1 145	1 162
II	1 166	1 190	1 214
III	1 214	1 239	1 264
IV	1 294	1 319	1 346
TAM			
IV	1 294	1 346	1 399
V	1 496	1 556	1 618
VI	1 716	1 785	1 856
Cadres			
VII	2 024	2 186	2 361
VIII	2 860	3 089	3 336
IX	3 608	3 897	4 208

Le montant de la prime d'ancienneté sera calculé sur la grille de rémunération de base conventionnelle dans 4 ans à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Les taux applicables pour le calcul de la prime d'ancienneté sont les suivants :

TAUX	ANCIENNETÉ	TAUX	ANCIENNETÉ
3 %	3 ans	7 %	7 ans
4 %	4 ans	8 %	8 ans
5 %	5 ans	9 %	9 ans
6 %	6 ans	10 %	10 ans et au-delà

Le montant de la prime d'ancienneté est fonction du temps de travail effectif de l'intéressé(e) et s'ajoute au salaire réel avec mention à part sur le bulletin de paie.

Fait à Paris, le 12 décembre 2007.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Classement par niveau

Ouvriers-employés

NIVEAU	CONNAISSANCES générales et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management
I	Emploi pouvant être tenu après apprentissage de courte durée et nécessi- tant des connaissances minimales.	Une ou plusieurs opérations simples.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlable.	Néant.	Néant.
II	Emploi nécessitant des connaissances acquises par l'expérience profes- sionnelle et/ou correspon- dant à un niveau d'ensei- gnement professionnel ou à un CQP.	Une ou plusieurs opérations complexes.	Opérations effectuées à par- tir d'un mode opératoire général qu'il adapte à la situation dans un cadre d'autonomie limitée par des règles préalablement définies. Capacité d'auto- contrôle.	Peut transmettre un savoir- faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant.

NIVEAU	CONNAISSANCES généralistes et professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management
III	Emploi nécessitant une connaissance approfondie de l'ensemble des techniques résultant d'une expérience professionnelle et/ou correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi.	Opérations requérant la contribution à l'élaboration de modes opératoires ; l'interprétation des informations et la réalisation d'un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller, voire former, des salariés d'un niveau moindre.	Néant.
IV	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut animer une petite équipe.	Peut distribuer et organiser le travail d'une équipe d'opérateurs.

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	CONNAISSANCES généralistes et professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management (*)
IV	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur ou le CQP « Animateur d'équipe ».	Emploi requérant la mise en œuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Anime de manière permanente son équipe ou assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences : à reprendre lors des choix de critères pour les échelons).	Encadre des personnels de niveau I à IV et en assume la responsabilité hiérarchique.
V	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés.	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes, ou assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Encadre des personnels des niveaux précédents et en assume la responsabilité hiérarchique.

NIVEAU	CONNAISSANCES généralistes et professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management (*)
VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés et/ou le CQP « Responsable d'atelier ».	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décisions dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Anime de manière permanente les équipes placées sous sa responsabilité. Par son expertise, est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Encadre plusieurs équipes pouvant comporter des agents de maîtrise.
(*) Uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.					

Cadres

NIVEAU	CONNAISSANCES générales et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil technique- formation	ENCADREMENT management (*)
VII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur.	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Anime, conseille, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
VIII	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Anime, conseille, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.

NIVEAU	CONNAISSANCES généralistes et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE initiative	ANIMATION- conseil- technique- formation	ENCADREMENT management (*)
IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	Emploi impliquant de participer à la définition de la politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	Anime, coordonne et contrôle les responsables des fonctions placés sous son autorité.	Encadre les responsables de ces fonctions selon la taille de l'entreprise.
(*) Uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique.					

Remarque : les cadres dirigeants sont hors classification.

Sont définis comme tels les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

Critères de détermination des échelons

Eléments de réflexion :

- la détermination des critères est à prendre en compte en fonction de l'emploi, non du salarié ;
- le choix des critères d'échelon s'effectue en fonction de l'organisation de l'entreprise, de ses spécificités et de ses priorités ;
- l'entreprise dispose ainsi d'une liste de critères qui seront utilisés en fonction des contenus des emplois analysés ;
- en aucun cas les critères retenus pour le positionnement de niveaux ne doivent être retenus pour la détermination ultérieure d'échelons.

A titre indicatif, la liste des critères de détermination des échelons suivants est donnée :

- intervention multi-espèce ;
- intervention sur plusieurs activités de même contenu technique ;
- polycompétence sur plusieurs activités faisant appel à des techniques différentes ;
- habilitations spécifiques ;
- importance des contacts extérieurs ;
- incidence de la tenue de l'emploi sur la qualité du produit ou du service ;
- contraintes particulières ou environnementales liées à l'activité ;
- maintenance de premier niveau ;
- maîtrise totale et parfaite de l'emploi permettant de parrainer de nouveaux embauchés ;
- nature des informations à collecter ou à échanger dans l'organisation ;
- optimisation dans l'utilisation des ressources mises à disposition (rendement matière, gestion du temps, gestion des ressources environnementales...) ;
- périmètre du champ d'intervention ;
- réactivité et anticipation liées au fonctionnement de l'atelier ou du service, utilisation épisodique de langue(s) étrangère(s) ;
- ...

ANNEXE III

Exemples d'emplois

L'objectif est de situer les niveaux par rapport à des exemples d'emplois et non de lister des emplois.

En fonction de ses activités spécifiques, chaque entreprise a la faculté d'adapter les appellations d'emploi qui figurent dans la présente annexe, ou de créer de nouvelles appellations (ex. : opérateur en quatrième transformation).

Stabulation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations simples de conduite et de soins aux animaux ou de nettoyage des installations.	Bouvier niveau I Porcher niveau I Berger niveau I
II	Assure également des travaux administratifs, le suivi de l'identification des animaux, le tri. Veille en permanence au bien-être des animaux.	Bouvier niveau II Porcher niveau II Berger niveau II
III	En plus, est en charge des relations avec les fournisseurs, les services vétérinaires et les différents auditeurs.	Bouvier niveau III Porcher niveau III Berger niveau III

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
IV	Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Bouvier niveau IV Porcher niveau IV Berger niveau IV

Première transformation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations simples sur chaîne d'abattage ou en atelier de traitement du 5 ^e quartier. Exemples d'opérations : accrochage ; coupe de pattes...	Opérateur 1 ^{er} transformation niveau I
II	Effectue des opérations mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : éviscération, saignée...	Opérateur 1 ^{er} transformation niveau II
III	Maîtrise toutes les techniques. Peut remplacer les opérateurs sur l'ensemble des postes.	Opérateur 1 ^{er} transformation niveau III
IV	Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Opérateur 1 ^{er} transformation niveau IV

Deuxième transformation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de désossage ou de parage faisant appel à des modes opératoires simples avec ou sans assistance mécanique. Exemples d'opérations : piquage du jambon ; épiluchage sur machines (PAD-PS)...	Opérateur 2 ^e transformation niveau I
II	Effectue des opérations de désossage/parage/épiluchage mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : désossage-parage quartiers (bœuf), découpe primaire et/ou secondaire	Opérateur 2 ^e transformation niveau II
III	Maîtrise la totalité des techniques. Veille à la bonne application des fiches techniques. Peut remplacer les opérateurs sur l'ensemble des postes.	Opérateur 2 ^e transformation niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de tapis/chef de ligne

Troisième transformation

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de piéçage faisant appel à des modes opératoires simples. Exemple d'opération : piéçage simple... Effectue des opérations de transformation, conditionnement, de manutention, d'approvisionnement de machines. Exemple d'opération : approvisionnement d'une machine...	Opérateur 3 ^e transformation niveau I
II	Effectue des opérations de piéçage mobilisant un ensemble de compétences. Exemples d'opérations : piéçage complexe avec optimisation matière... Conducteur d'une machine, sachant monter, démonter, régler, nettoyer, faire fonctionner sa machine et d'autres machines de conditionnement, assure le respect des rendements-matière. Conduite-réglage d'une ligne de conditionnement composée de machines simples.	Opérateur 3 ^e transformation niveau II
III	Maîtrise la totalité des techniques. Veille à la bonne application des fiches techniques. Conduite-réglage des machines complexes. Peut remplacer les opérateurs sur l'ensemble des postes.	Opérateur 3 ^e transformation niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de ligne niveau IV

Préparation de commandes. – Expédition

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de maintenance, de chargement faisant appel à des modes opératoires simples. Exemples d'opérations : palettisation ; mise en cartons, rolls...	Manutentionnaire
II	Effectue des opérations de préparation de commandes, de maintenance, de chargement mobilisant un ensemble de compétences et nécessitant une bonne connaissance matière, le contrôle des cahiers des charges et, le cas échéant, le suivi des stocks et des DLC. Exemple d'opération : préparation de commandes.	Préparateur de commandes niveau II
III	Maîtrise l'ensemble des opérations de préparation de commandes et optimise la gestion des stocks.	Préparateur de commandes niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de ligne de préparation commandes niveau IV

Conditionnement

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des opérations de conditionnement faisant appel à des modes opératoires simples.	Opérateur de conditionnement niveau I
II	Conduit une ou plusieurs machines de conditionnement mobilisant un ensemble de compétences.	Opérateur de conditionnement niveau II
III	Maîtrise l'ensemble des techniques de conditionnement et optimise le fonctionnement des machines.	Opérateur de conditionnement niveau III
IV	Affecte et régule l'activité. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Opérateur de conditionnement niveau IV

Chauffeurs. – Manutention. – Chargement

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des tâches simples de manutention, chargement.	Opérateur de chargement niveau I Opérateur de manutention niveau I
II	Effectue des tâches de manutention. Conduite d'un chariot autoporté. Chargement avec ordonnancement. Conduite de véhicules nécessitant un permis poids lourd.	Opérateur de chargement niveau II

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
		Cariste niveau II Chauffeur poids lourd niveau II Chauffeur-livreur niveau II
III	Maîtrise l'ensemble des opérations de chargement et de manutention. Effectue le port de carcasses ou la manipulation d'animaux.	Chauffeur vif niveau III Chauffeur-livreur de carcasses niveau III
IV	Chef de quai capable de modifier si nécessaire l'organisation des tournées. Peut animer une petite équipe. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Chef de quai niveau IV

Maintenance

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Opérations simples de maintenance manutention, entretien-espaces, réparations simples et répétitives.	Agent de maintenance niveau I
II	Professionnel qualifié dans la technique d'un emploi (électricien, mécanicien, chaudronnier, frigoriste, etc.).	Agent de maintenance niveau II

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
III	Professionnel effectuant des travaux nécessitant la maîtrise d'un ensemble de techniques.	Agent de maintenance niveau III
IV	Peut animer une petite équipe de maintenance. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Agent de maintenance niveau IV

Nettoyage

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Utilise des produits de nettoyage qu'il dose et pèse selon le plan de nettoyage défini. Effectue un nettoyage manuel ou à l'aide de machines. Effectue un nettoyage de petit matériel.	Opérateur nettoyage niveau I
II	Réalise la totalité des opérations de nettoyage dont il contrôle l'efficacité à partir d'un plan de nettoyage (nettoyage locaux et équipements).	Opérateur nettoyage niveau II

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
III	Gère les stocks de produits de nettoyage. Contribue à l'amélioration du plan de nettoyage.	Opérateur nettoyage niveau III
IV	Planifie le travail de l'équipe. Peut animer une petite équipe de nettoyage. Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise.	Opérateur nettoyage niveau IV

Laboratoire. – Qualité

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
II	Effectue des manipulations aux fins d'analyses à partir d'un protocole prédéfini.	Assistant qualité II
III	Effectue la lecture et l'interprétation des analyses. Participe à l'élaboration des protocoles d'analyses. Peut prendre l'initiative d'assurer des analyses complémentaires.	Assistant qualité III
IV	Peut remplacer occasionnellement et partiellement un agent de maîtrise chargé de la qualité.	Assistant qualité IV

Filière commerciale

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Prend des commandes à partir d'un catalogue de produits (sans négociation tarifaire).	Télévendeur niveau I
II	Mêmes attributions avec souci de gestion, d'optimisation des stocks et négociation tarifaire dans un cadre prédefini.	Télévendeur niveau II
III	Effectue l'achat d'animaux vivants en campagne ou sur un marché en fonction des plannings d'abattage et de transformation et en fonction des cahiers des charges. Assure la gestion d'un portefeuille clients dans un cadre prédefini.	Acheteur estimateur, assistant commercial niveau III
IV	Peut coordonner l'activité d'une petite équipe de télévendeurs ou d'acheteurs.	Acheteur, assistant commercial niveau IV

Filière administrative

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
I	Effectue des tâches administratives simples, saisie de données administratives, commerciales ou comptables, accueil.	Employé niveau I

NIVEAU	CONTENU D'EXEMPLES D'EMPLOIS	EXEMPLES D'EMPLOIS
II	Collecte et interprète des informations. Effectue des tâches de secrétariat administratives et/ou commerciales, de comptabilité, de gestion.	Assistant administratif niveau II
III	Gère de manière autonome les dossiers qui lui sont confiés.	Assistant administratif niveau III
IV	Peut animer une petite équipe. Assure la responsabilité de l'ensemble des activités administratives d'un service.	Assistant administratif niveau IV

Remarque : pas d'exemple d'emploi pour les agents de maîtrise et les cadres, les contenus d'emplois étant très différents d'une entreprise à l'autre.

Proposition de méthodologie de classification des emplois

La méthodologie proposée comporte 7 étapes :

Etape 1

Partir d'une photographie globale de l'entreprise (ou de l'établissement) concernée et procéder à un découpage en unités de travail cohérentes.

Ce découpage est réalisé en fonction de l'activité de chacune de ces unités de travail (ateliers « techniquement homogènes », exemple : l'abattage, le désossage..., ou fonctions telles que la logistique, l'administration...).

Recommandation : pour réaliser ce découpage, l'entreprise peut reprendre, par exemple, celui qui avait permis de réaliser le document unique d'évaluation des risques, tel que préconisé par le guide conçu dans le cadre de l'approche participative par branche en 2002-2003.

Etape 2

Successivement pour chaque unité de travail, faire l'inventaire de toutes les activités ou opérations qui y sont réalisées.

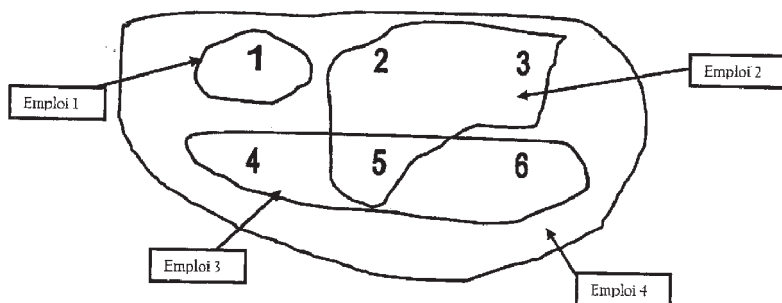
Recommandation : cet inventaire peut se réaliser :

- par observation des ateliers en fonctionnement ;
- en se basant sur les fiches de poste ou les fiches de fonctions ;
- en échangeant avec des salariés ;
- en utilisant tout autre document disponible dans l'entreprise (par exemple, les documents servant de base aux entretiens annuels ou à l'entretien professionnel...).

Etape 3

Identifier les emplois, par regroupement des activités effectuées.

Exemple : dans l'atelier A, on a répertorié 6 activités : 1, 2, 3, 4, 5 et 6. L'étape 3 permet d'identifier les emplois sur cet atelier ;



- l'emploi 1 ne recouvre que l'activité 1 ;

- l'emploi 2 recouvre les activités 2, 3 et 5 ;
- l'emploi 3 recouvre les activités 4, 5 et 6 ;
- l'emploi 4 recouvre toutes les activités.

Comme le montre cet exemple, un emploi peut recouvrir une seule ou plusieurs activités. Une même activité peut être partie intégrante de plusieurs emplois.

Recommandation : si l'entreprise dispose déjà de fiches de fonction détaillées, ce travail n'est pas nécessaire, il suffit de vérifier que le contenu des emplois décrits est actualisé. A défaut, cette étape doit impérativement être réalisée car elle est déterminante pour l'analyse qui suit.

Etape 4

Déterminer, pour chaque emploi identifié, les compétences requises pour l'occuper.

Rappel : les compétences reposent sur :

- des connaissances (des savoirs) acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience ;
- des savoir-faire pratiques ;
- des aptitudes.

Recommandation : pour déterminer ces compétences, l'entreprise peut utilement se référer aux référentiels CQP de la branche professionnelle.

Etape 5

Classement des différents emplois dans la grille des niveaux (de I à IX), en appliquant aux compétences repérées dans l'étape 4 les 5 critères que sont :

1. Les connaissances de base et connaissances professionnelles : ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigées pour l'emploi. La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études.

2. Complexité de l'emploi : ce critère prend en compte les différents niveaux de difficulté des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi.

3. Autonomie, initiative : ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché, notamment en matière d'organisation du travail.

4. Animation, conseil technique, formation : ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de donner des conseils, de former d'autres opérateurs et d'avoir des activités d'animation d'équipe.

5. Encadrement, management : ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe ou la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

Si nécessaire, l'entreprise peut affecter des points à chaque critère pour faciliter l'attribution du niveau.

Rappel : les critères « animation, conseil technique, formation » et « encadrement, management » ne sont à prendre en compte que s'ils sont pertinents pour l'emploi à analyser.

Attention : un emploi ne relève pas systématiquement d'un seul et même niveau en termes de connaissances, de complexité, d'autonomie...

Exemple : un emploi peut relever du niveau II en termes de connaissances, du niveau III en complexité et du niveau II en autonomie. Il appartiendra dans ce cas à l'entreprise, en fonction du poids plus ou moins important qu'elle accorde à tel ou tel critère (et en fonction des autres emplois de l'unité de travail), d'attribuer un niveau à cet emploi (en l'espèce, niveau II ou III).

Recommandation : quelques questions facilitent l'analyse des compétences requises au regard des 5 critères :

Connaissances de base ou connaissances professionnelles :

- sont-elles acquises par un titre ou un diplôme ? si oui, lequel ? sont-elles acquises par l'expérience ?
- quel est le temps d'apprentissage nécessaire ?
- s'agit-il de connaissances sur le produit, le process, la méthode ?
- etc.

Complexité de l'emploi :

- les tâches à réaliser sont-elles simples ou diversifiées ?
- mobilisent-elles des compétences identiques ou différentes ?
- exigent-elles une technicité particulière ?
- faut-il gérer plusieurs informations différentes ?
- etc.

Autonomie. – Initiative :

- les consignes pour occuper l'emploi sont-elles précises ou générales ?
- les informations sont-elles facilement accessibles ou faut-il aller les chercher ?
- faut-il les interpréter ?
- faut-il effectuer des autocontrôles ? des contrôles ? faut-il les interpréter ?
- faut-il proposer des actions correctives ?
- quelle marge d'autonomie en cas d'aléa ou de dysfonctionnement ?
- l'emploi implique-t-il de participer à la définition de programmes ?
- etc.

Animation. – Conseil technique. – Formation :

- l'emploi implique-t-il de prodiguer des conseils à des collègues ?
- implique-t-il la transmission de connaissances ou d'un savoir-faire ?
- implique-t-il la formation d'autres salariés ? de quel niveau ?
- implique-t-il l'animation d'un groupe ? de quelle taille ? de quel niveau ?
- etc.

Encadrement. – Management

- l'emploi implique-t-il de distribuer et d'organiser le travail d'une équipe ? de quelle taille ? de quel niveau ?
- implique-t-il l'encadrement de personnels ? de quel niveau ? combien ?

- quelles sont les attributions hiérarchiques liées à l'emploi ?
- quelle contribution à la mise en place des entretiens annuels ?
- etc.

Etape 6

Attribution des échelons à l'intérieur de chaque niveau.

Rappel : avant de démarrer le travail de classification des emplois, l'entreprise a élaboré, dans le cadre de sa commission paritaire de classification (voir art. 6 de l'accord), la liste des critères d'échelons susceptibles d'être utilisés. Lors de l'étape 6, elle va donc puiser dans cette liste pour affiner sa classification.

Attention :

- les critères d'échelons ne sont pas les mêmes que ceux utilisés pour identifier les niveaux ;
- tous les critères d'échelons ne doivent pas être systématiquement utilisés pour tous les emplois. On retiendra ceux qui sont pertinents par rapport à l'activité de l'unité de travail analysée.

Par exemple, certains critères seront pertinents pour les emplois de production (intervention multi-espèce, maintenance de 1^{er} niveau...), d'autres le seront pour les emplois commerciaux (nature des informations à échanger, utilisation épisodique de langues étrangères...). En revanche, il est indispensable de prendre en compte les mêmes critères d'échelons pour les mêmes types d'emplois.

Recommandation : la liste de critères d'échelons donnée dans l'accord n'a qu'une valeur indicative. Il est important que les partenaires sociaux et l'entreprise élaborent leur propre liste, en fonction des spécificités, des priorités, des contraintes, de l'organisation de l'entreprise.

Il est d'ailleurs possible que certains critères d'échelons apparaissent pertinents en cours de travail de classification. Il est dans ce cas intéressant de les prendre en compte pour enrichir la réflexion.

Etape 7

Vérification de la cohérence globale du classement des emplois de l'entreprise.

Cette étape a pour but de mettre en parallèle tous les emplois de l'entreprise (ou de l'établissement), classés en niveaux et échelons, pour vérifier la cohérence de la classification réalisée.

A ce stade, et dans la mesure où le contenu des emplois est identique à celui figurant dans la liste d'exemples d'emplois, l'entreprise peut se référer à cette liste.

Recommandation : la consultation de la liste d'exemples d'emplois proposés par la branche professionnelle ne doit se faire qu'à ce stade, et non en début de démarche.

ANNEXE V

Glossaire

Activité : ensemble d'opérations effectivement réalisées par la personne concourant à une ou plusieurs fonctions dans l'entreprise, selon des conditions d'exercice identifiées.

Aptitudes : qualités d'un salarié d'ordre physique, intellectuel, de personnalité, etc. qui sont nécessaires pour occuper un emploi.

Classification : positionnement des emplois et/ou activités exercées par les salariés dans une grille établie le plus souvent dans le cadre d'une convention collective.

Compétence : capacité à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire en situation professionnelle pour réussir une activité.

Connaissance : ensemble d'informations générales ou spécialisées qu'un salarié détient.

Emploi : ensemble des activités effectives d'un salarié.

Mission : responsabilité confiée à un salarié ou à un groupe en vue de produire un résultat attendu.

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

Polyactivité : rotation sur différentes activités mobilisant des compétences de même nature.

Polycompétence : mobilisation de compétences distinctes permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités.

Savoir : ensemble d'informations détenues par un salarié. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances et savoir-faire en situation professionnelle.

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

(1) La notion d'opération a été retenue plutôt que la notion de tâche qui paraît plus restrictive.