

Brochure n° 3026

Convention collective nationale

IDCC : 2728. – **SUCRERIES, SUCRERIES-DISTILLERIES
ET RAFFINERIES DE SUCRE**

AVENANT DU 31 JANVIER 2008
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION

NOR : *ASET0850560M*
IDCC : *2728*

Entre :

Le syndicat national des fabricants de sucre de France (SNFS) ;

La chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France (CSRCSF),

D'une part, et

La fédération générale agroalimentaire (FGA) CFDT ;

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

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

La fédération du personnel d'encadrement de la production, de la transformation, de la distribution et des services et organismes agroalimentaires et des cuirs et peaux (FAA) CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'accord ci-dessus référencé est applicable dans le champ d'application de la convention collective des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre, à savoir :

En France métropolitaine,

Entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées ci-après ;
- d'autre part, les ouvriers, employés, agents techniques, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs et cadres employés dans une entreprise dont l'activité principale est une des activités énumérées ci-après.

Cet accord engage toutes les organisations syndicales d'employeurs (syndicat national des fabricants de sucre de France [SNFS] et chambre syndicale des raffineurs et conditionneurs de sucre de France [CSRCSF]) et toutes les organisations syndicales représentatives de salariés, signataires ou qui, ultérieurement, y adhèreraient.

Le critère d'application est l'activité principale réellement exercée par tout ou partie de l'entreprise ou de l'établissement.

Le code NAF attribué par l'INSEE (actuellement 15-8 H) ne constitue qu'une simple présomption.

Sont visées les activités de sucrerie, sucrerie-distillerie, raffinerie de sucre.

Cet accord s'applique également aux salariés occupés :

- dans les établissements annexés aux entreprises relevant de la présente convention collective et ayant un caractère nettement secondaire par rapport à l'objet principal de l'activité de l'entreprise à laquelle ils sont rattachés ;
- dans les filiales, essentiellement liées à une société dont l'activité principale est visée par la présente convention collective, ne relevant pas d'une autre convention collective.

Il ne s'applique pas au personnel relevant des exploitations agricoles des sucreries ou sucreries-distilleries.

Article 2

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en œuvre de la classification dans la branche professionnelle, quelle que soit la date d'extension de la nouvelle convention collective nationale du 31 janvier 2008 intégrant les dispositions du présent accord.

Article 3

Méthodologie de classification

Cette classification est basée sur :

- des critères classants (art. 4 du présent accord) ;
- une grille de cotation (art. 5 du présent accord) ;
- une grille des classes (art. 6 du présent accord) ;
- une définition de la polyvalence (art. 7 du présent accord) ;
- un barème des rémunérations (art. 8 du présent accord).

Article 4

Critères classants

L'évaluation consiste à examiner chaque poste d'après sa définition en sélectionnant le degré pertinent, dans chacun des 5 critères classants afin d'obtenir son profil d'évaluation.

Les critères classants ainsi que leurs 7 degrés sont communs à l'ensemble des postes de la profession. Ils sont définis dans le présent accord et figurent en annexe I de la convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre et ne peuvent être, en aucun cas, modifiés par les entreprises. Ils permettent d'analyser toutes les facettes d'un poste.

1. Connaissance, technicité et expérience

C'est l'ensemble des savoirs et savoir-faire nécessaires à mettre en œuvre pour tenir le poste, quels que soient leurs modes d'acquisition, formation initiale ou continue, VAE, CQP (dont le niveau d'éducation nationale sera spécifié pour chaque CQP), pratique professionnelle..., que ceux-ci aient été validés ou non par un diplôme.

Degré 1 :

Le poste nécessite des notions de lecture, écriture et calcul. Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation de 15 jours au plus. Ils requièrent la compréhension de consignes simples, orales et/ou écrites.

Degré 2 :

Le poste nécessite des connaissances élémentaires en relation directe avec le poste (niveau 6 de l'éducation nationale – brevet des collèges). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à 1 mois. Ils requièrent la compréhension des modes opératoires.

Degré 3 :

Le poste nécessite des connaissances techniques en relation directe avec le poste (niveau 5 de l'éducation nationale – CAP). Les travaux sont simples avec un temps d'adaptation inférieur à 3 mois. Les problèmes rencontrés sont facilement identifiables et les solutions existent.

Degré 4 :

Le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles en relation avec le poste et son environnement (niveau 4 de l'éducation nationale – bac professionnel ou général). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux variés, l'identification de problèmes diversifiés et la proposition de solutions parmi celles existantes.

Degré 5 :

Le poste nécessite des connaissances techniques et professionnelles approfondies en relation avec le poste et son environnement (niveaux 3 et 2 de l'éducation nationale – DUT, BTS, licence). Il requiert la maîtrise ou l'expérience de travaux complexes ou de missions diversifiées. La résolution des problèmes rencontrés repose d'abord sur une recherche, puis sur une éventuelle adaptation de solutions existantes.

Degré 6 :

Le poste nécessite des connaissances techniques et théoriques variées (niveaux 2 et 1 de l'éducation nationale – maîtrise, master). Il repose sur la maîtrise de l'enchaînement de travaux et/ou missions complexes et diversifiées acquises par l'expérience. Les problèmes rencontrés sont complexes, les solutions à apporter sont éventuellement à créer.

Degré 7 :

Le poste nécessite des connaissances approfondies de techniques et théories complexes et variées (niveau 1 de l'éducation nationale – grandes écoles, DEA, DESS). Il requiert au minimum 5 années d'expérience dans la conduite de projets pour contribuer à la conception et à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise. La résolution des problèmes nécessite la maîtrise de plusieurs domaines d'activité.

2. Autonomie

C'est la marge de manœuvre dont dispose le salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail dans le cadre du poste.

Degré 1 :

Les modes opératoires doivent être respectés et les moyens mis à disposition correctement utilisés.

Degré 2 :

Les modes opératoires laissent une liberté d'appréciation dans l'enchaînement des tâches ou dans la présentation de leurs résultats.

Degré 3 :

Les procédures sont générales et offrent une latitude d'action permettant de s'organiser et d'anticiper les problèmes éventuels.

Degré 4 :

Les procédures sont générales et nécessitent la conception et la mise en œuvre d'un plan d'activité impliquant un ou plusieurs postes.

Degré 5 :

L'autonomie réside dans le choix des corrections à apporter face aux dysfonctionnements et la participation à la définition des objectifs dans le cadre de la réalisation d'une ou plusieurs missions.

Degré 6 :

L'autonomie réside dans l'apport de solutions nouvelles globales, la fixation d'objectifs et l'analyse de leurs conséquences. Le suivi est réalisé sur l'atteinte des objectifs et la manière dont les résultats sont obtenus.

Degré 7 :

L'activité s'exerce dans le cadre d'une très large autonomie permettant de définir les orientations et les axes stratégiques de l'entreprise. Le suivi porte sur l'ensemble des résultats globaux.

3. Communication

C'est la nécessité dans le cadre du poste de communiquer tant en interne qu'en externe.

Degré 1 :

Le poste nécessite une discussion et des échanges simples adaptés aux situations de travail et à leur environnement proche.

Degré 2 :

Le poste nécessite la collecte, l'analyse et la reformulation des informations par rapport aux situations de travail.

Degré 3 :

Le poste nécessite une capacité d'argumentation, pour inciter à des échanges et à la mise en place d'actions.

Degré 4 :

Le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes et/ou notes à partir de l'utilisation de techniques de communication. L'argumentation est orale devant un groupe restreint.

Degré 5 :

Le poste nécessite le traitement de l'information et la rédaction argumentée de consignes, notes et directives à partir de l'utilisation de techniques de communication. La présentation est orale devant un public élargi.

Degré 6 :

Le poste nécessite de mener des négociations dans l'intérêt de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

Degré 7 :

Le poste nécessite de représenter l'entreprise dans sa mission et son autorité, et la capacité à faire adhérer aux grandes orientations de l'entreprise tant en interne qu'en externe.

4. Gestion des moyens

Selon les degrés, ce critère renvoie à la gradation et à la gestion des moyens définis pour tenir le poste. Les moyens sont de deux ordres : moyens humains (management) et moyens techniques.

Degré 1 :

Les moyens techniques mis à disposition et leur utilisation sont définis par un poste d'un niveau hiérarchique supérieur.

Degré 2 :

Le poste requiert de faire un choix parmi les moyens techniques mis à disposition.

Degré 3 :

Le poste requiert de choisir parmi les moyens techniques existants, éventuellement d'en proposer l'aménagement ou d'animer techniquement l'intervention de quelques personnes.

Degré 4 :

Le poste requiert la mise en place de moyens de progrès, le conseil et l'animation technique d'un groupe de personnes intervenant dans le périmètre du poste.

Degré 5 :

Le poste requiert de définir et de mettre en place de nouveaux moyens techniques et de gérer les moyens humains.

Degré 6 :

Le poste requiert de définir et d'arbitrer entre les différents moyens techniques et humains proposés et d'organiser les modalités de suivi.

Degré 7 :

Le poste requiert de veiller aux équilibres généraux et d'affecter des moyens techniques et humains.

5. Contributions, impacts

Les apports du poste se mesurent par l'influence, sur tout ou partie de l'entreprise, des décisions ou actions prises à travers :

- le temps nécessaire pour apprécier leurs effets,
- l'étendue de leurs effets.

Degré 1 :

Les apports sont immédiatement mesurables et strictement limités au périmètre du poste.

Degré 2 :

Les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur les postes amont et/ou aval du poste tenu.

Degré 3 :

Les apports sont immédiatement mesurables et ont une influence sur le fonctionnement de l'atelier, du service ou du secteur.

Degré 4 :

Les apports, pour être mesurables, demandent un temps d'analyse et ont une influence sur le fonctionnement de plusieurs ateliers, services ou secteurs.

Degré 5 :

La mesure des apports s'effectue sur le moyen terme. Les décisions ont une influence sur plusieurs ateliers, services ou secteurs de l'établissement ou de l'entreprise.

Degré 6 :

Les missions s'inscrivent dans le cadre de programmes à moyen et long terme. Elles ont une influence déterminante sur l'établissement ou l'entreprise (budget, chiffres d'affaires, effectif, gestion d'informations, gestion de projets...).

Degré 7 :

Les missions ont une influence déterminante sur l'ensemble de l'entreprise. Les choix ou les orientations à prendre concernant les diverses politiques de l'entreprise ont des implications importantes, notamment économiques et sociales, à moyen et long terme.

Article 5

Grille de cotation

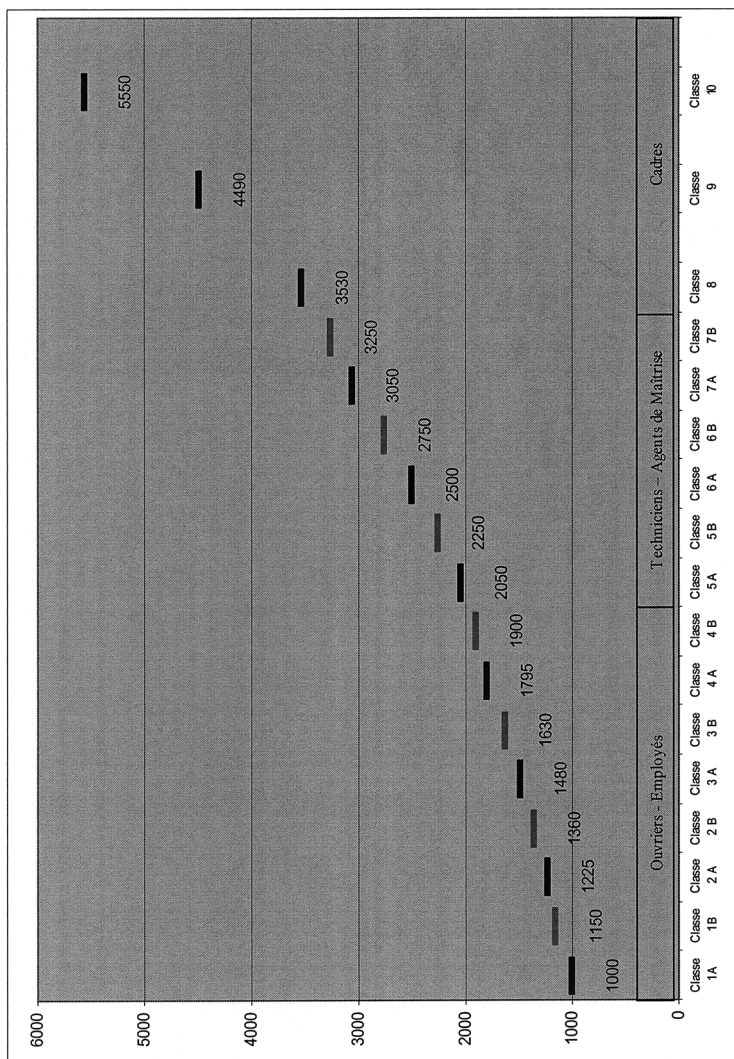
La grille de cotation permet de déterminer la valeur correspondant à chacun des degrés du profil d'évaluation, puis à les additionner pour obtenir le poids global du poste. Ces valeurs ne peuvent en aucun cas être modifiées par les entreprises.

DEGRÉ	CONNAISSANCE Technicité Expérience	AUTONOMIE	COMMUNICATION	GESTION des moyens	CONTRIBUTION
1	200	200	200	200	200
2	275	275	275	275	275
3	380	380	380	380	380
4	530	530	530	530	530
5	730	730	730	730	730
6	1010	1010	1010	1010	1010
7	1400	1400	1400	1400	1400

Article 6

Grille des classes

La grille des classes permet, à partir du poids global du poste, de déterminer sa classe d'affectation. Ces valeurs ne peuvent en aucun cas être modifiées par les entreprises.



Article 7

Polyvalence

La branche reconnaît la polyvalence *de facto* selon 3 types possibles :

Organisationnelle : organisation interne à l'entreprise qui regroupe différentes activités dans un même poste. Dans ce cas, la polyvalence fait partie

du poste et est prise en compte dans la pesée de celui-ci. Il s'agit donc de la prise en compte de l'évolution des postes liée à l'évolution des organisations.

Structurelle : poste occupé en campagne différent du poste contractuel (intercampagne). Dans ce cas, la polyvalence est prise en compte par le fait que chacun des postes fait l'objet d'une pesée et que le salarié est rémunéré en fonction de chacun des postes tenus. Si exceptionnellement le poste de campagne était d'une classe inférieure à celle de son poste d'intercampagne, il serait fait application de l'article 22.101 de la convention collective.

Opérationnelle : capacité individuelle à tenir effectivement différents postes après une période de formation et validation par la hiérarchie. Dans ce cas, cette polyvalence ne peut être prise en compte dans le système de classifications puisqu'elle est liée à la personne et non au poste.

L'entreprise doit alors, au terme d'une négociation, reconnaître cette forme de polyvalence à partir de son système de rémunération.

La reconnaissance de ce mode de polyvalence par la hiérarchie entraîne, à défaut de mesures au moins équivalentes, l'attribution d'une prime brute versée dans les conditions suivantes :

1. Dans le cas où la hiérarchie valide qu'un salarié est capable d'être polyvalent (par formation ou expérience), il lui est attribué une prime dont le montant figure en annexe III de la convention collective (prime 1). Cette prime est payée lors de la validation par la hiérarchie de la capacité à tenir le poste.

2. Dans le cas où un salarié est appelé à tenir effectivement, de façon habituelle (1), différents postes, il lui est attribué une prime annuelle dont le montant figure en annexe III de la convention collective (prime 2 pour la première année [qui s'ajoute à la prime 1] ou prime 3 pour les années suivantes).

Les mesures ci-dessus ne peuvent en aucun cas se cumuler avec les mesures collectives ou individuelles qui auraient pu être appliquées ou qui pourraient l'être par les entreprises pour la prise en compte de la polyvalence des salariés concernés, définie selon les activités par chaque entreprise.

Les montants résultant de l'application des mesures collectives ou individuelles prises par les entreprises ne peuvent en aucun cas être inférieurs aux montants des présentes mesures conventionnelles.

(1) Couverture de la totalité de la durée d'un poste de travail (de la prise de consignes à la passation des consignes au suivant) 12 fois par an.

Article 8

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

Applicable au 1^{er} janvier 2008

(En euros.)

CATÉGORIE	CLASSE	RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle garantie
Ouvriers Employés	1 - niveau A	16 638,38
	1 - niveau B	16 955,00
	2 - niveau A	17 345,00
	2 - niveau B	17 813,00
	3 - niveau A	18 365,00
	3 - niveau B	19 008,00
	4 - niveau A	19 749,00
	4 - niveau B	20 598,00
Agents de maîtrise Techniciens	5 - niveau A	21 566,00
	5 - niveau B	22 666,00
	6 - niveau A	23 913,00
	6 - niveau B	25 324,00
	7 - niveau A	26 919,00
	7 - niveau B	28 723,00
Cadres	8	30 762,00
	9	36 914,00
	10	46 143,00
Avec un salaire minimum mensuel de base de 1 285 € pour 152,25 heures (niveau mensuel et taux horaire non inférieurs au SMIC en vigueur à la date de l'accord).		

Rémunérations minimales annuelles garanties spécifiques

Agent de maîtrise confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 23 000 €.

Cadre confirmé (> 2 ans dans la catégorie) : 32 000 €.

Cadre supérieur : 60 000 €.

Prime de panier - poste de 8 heures : 4,59 €.

Prime de panier - poste de plus de 8 heures : 5,87 €.

Prime de vacances : 370 €.

Prime de polyvalence :

1. Validation de la formation la première année : 150,00 €.
2. Exercice de la polyvalence la première année : 150,00 €.
3. Exercice de la polyvalence les années suivantes : 300,00 €.

Article 9

Méthodologie de mise en œuvre

Les parties conviennent, pour la mise en œuvre de cette classification, de se référer aux principes suivants :

Le nouveau système :

Cette classification est un outil nouveau qui se substitue à la classification existante et repose sur la pesée des postes de l'entreprise sans qu'une transposition mécanique ne puisse être établie avec l'ancien système.

Les rôles spécifiques :

Les partenaires sociaux de la branche ont défini la méthode de classification et les principes de mise en œuvre :

- identification des filières professionnelles, des familles ;
- construction d'un classement des postes répondant à un besoin de cohérence ;
- affectation à chacune des classes de cette hiérarchie d'une rémunération minimale de branche.

Il appartient aux entreprises de mettre en œuvre la classification. A cet effet, elles devront :

- identifier et définir les postes dans leur organisation ;
- les classer selon la même méthodologie conventionnelle ;
- les rémunérer suivant leur propre politique de rémunération dans le respect des minima fixés par la branche ;
- mettre en place au niveau de l'entreprise, avec les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et présentes dans l'entreprise, une commission paritaire de classification. Si besoin est, les entreprises peuvent mettre en place cette commission au niveau de leurs établissements.

Il appartient à cette commission paritaire de traiter de toutes questions relatives à la mise en place de cette classification, notamment :

- en veillant au respect de la méthode conventionnelle lors de la mise en place des différentes étapes :
 - recensement des postes ;
 - définitions des postes ;
 - positionnement des postes dans la grille des classes ;

- en contribuant à la résolution des cas individuels qui lui seraient soumis, étape obligatoire préalablement à toute demande au niveau de la branche.

Il appartient aux partenaires sociaux (1) au niveau de l'entreprise :

- de négocier un accord relatif à la prise en compte de la polyvalence opérationnelle à partir de son système de rémunération. Cet accord de même que les systèmes préexistants (par accord d'entreprise ou pratique d'entreprise) ne peuvent être :
 - inférieurs aux dispositions de la branche ;
 - cumulables avec ces mêmes dispositions.

A défaut d'accord, il sera fait application des dispositions prévues par la branche à l'article 7 ci-dessus.

Les étapes de mise en œuvre :

- inventorier les postes existant dans l'entreprise et nécessaires à son organisation et à son fonctionnement ;
- définir le contenu des postes afin de disposer de l'information nécessaire à leur pesée ;
- évaluer et peser les postes à partir de leur description, en retenant le degré pertinent dans chacun des 5 critères fournis par la convention collective.

Un guide méthodologique, résultat d'une rédaction concertée entre le SNFS, la CSRCSF et les organisations syndicales, permet d'aider, d'une part, l'ensemble des acteurs (directions, encadrement, collaborateurs et organisations syndicales) à comprendre ce nouveau dispositif conventionnel et, d'autre part, les directions des ressources humaines à sa mise en œuvre en conformité avec le présent accord. Il décrit les différentes étapes à suivre et présente un choix des modalités possibles pour chaque étape.

Article 10

Délai de mise en œuvre

Les parties conviennent que la nouvelle méthodologie de classification, dite par critères classants, sera mise en œuvre dans le respect des délais suivants :

- les entreprises engageront le processus de mise en œuvre de la classification dans un délai de 1 an suivant la signature du présent accord, en respectant la méthodologie fixée par l'article 9 du présent accord, notamment par la mise en place de la commission paritaire classification ;
- les entreprises s'engagent à finaliser la mise en œuvre de la classification dans un délai de 2 années suivant le début des travaux visés ci-dessus.

(1) Direction de l'entreprise et organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et présentes dans l'entreprise.

Article 11

Conditions de mise en place dans les entreprises

Il est convenu que, indépendamment du classement résultant de la cotation du poste tenu, chaque salarié inscrit à l'effectif de l'entreprise à la date de mise en place de la nouvelle classification, se verra garantir les droits suivants :

- à périmètre constant, la rémunération de chaque salarié concerné par cette mise en place ne saurait être inférieure à celle existante ;
- la catégorie socioprofessionnelle ainsi que les droits conventionnels attachés seront garantis à titre individuel.

Il est également convenu que les présentes mesures ne peuvent avoir d'effets moins favorables que les dispositifs particuliers qui auraient pu être mis en place dans les entreprises précédemment à la signature de cet accord.

Article 12

Application de l'accord

En application de l'article L. 132-23 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra comporter des dispositions dérogeant en tout ou partie à celles contenues dans le présent accord.

Article 13

Pilotage de la mise en œuvre de l'accord

Les parties signataires conviennent d'une réunion de pilotage une fois par an, à l'occasion de la réunion de la COPANIEF dans le cadre de sa mission de commission paritaire nationale de l'emploi.

Article 14

Publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (direction des relations du travail) et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 31 janvier 2008.

(Suivent les signatures.)