

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

**INDUSTRIES DE CARRIÈRES
ET DE MATÉRIAUX**

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 10 JUILLET 2008

RELATIF À LA RÉVISION DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES
ET AUX SALAIRES CONVENTIONNELS

NOR : *ASET0850993M*

IDCC : *87, 135, 211*

Entre :

L'UNICEM,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

La fédération générale matériaux, céramique, thermique FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Se référant à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998, les partenaires sociaux de la branche « carrières et matériaux de construction » ont engagé une négociation paritaire portant sur la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des ETAM et des cadres.

Leur objectif a été de mettre en place un système mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Par cet objectif, ils ont voulu mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la branche, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Parallèlement à l'adoption de nouvelles classifications professionnelles, les parties signataires ont souhaité procéder à la définition et à la fixation de nouveaux salaires minimaux conventionnels.

TITRE I^{er}

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I^{er}

Principes généraux

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des salariés femmes et hommes de la branche carrières et matériaux de construction est un dispositif global et commun aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et aux cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

De par la diversité des entreprises de la branche, et afin de faciliter le positionnement des salariés, des emplois repères et leurs fiches descriptives sont définis. Leur positionnement dans les niveaux de la classification est préétabli à l'aide d'une grille de critères classants au sein d'une carte des emplois repères.

Article 1.1

Les niveaux de qualification

La grille de classification des emplois comprend 10 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 10 niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 4 : ouvriers, employés ;
- niveaux 5 à 7 : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux 8 à 10 : cadres.

Les niveaux de qualification ont pour objet de permettre le positionnement des emplois, étant précisé que le positionnement du salarié à l'intérieur d'un niveau se fait par l'intermédiaire des échelons.

Article 1.2

Les échelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe.

La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences et de ses aptitudes dans l'exercice de son activité professionnelle.

Les niveaux 1 à 7 comportent 3 échelons par niveau, à l'exception du niveau 1, qui ne comporte que 2 échelons.

Les niveaux 8 et 9 comportent respectivement 3 et 2 échelons. Le niveau 10 comporte 2 échelons.

Article 1.3

Les critères classants

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de qualification, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 7 compris.

Ces critères classants sont définis à partir de 4 grands thèmes, subdivisés en sous-thèmes. Ces critères sont les suivants :

- la compétence :
 - connaissances techniques théoriques ;
 - connaissances produit/process ;
 - temps d'adaptation et/ou d'expérience ;
 - sécurité/environnement/qualité ;
- le système de contrôle :
 - contrôle ;
 - autonomie ;
 - initiative ;
- le management :
 - répartition du travail, animation ponctuelle d'équipe, formation et encadrement ;
- les relations fonctionnelles :
 - relations internes ;
 - relations externes.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi exercé est positionné sur un niveau de qualification en procédant à son évaluation à partir des 10 critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 7.

La grille complète des critères classants et son lexique sont reproduits en annexe I au présent accord.

Article 1.4

Les fiches des emplois repères

Afin de faciliter la classification des emplois, des emplois repères sont définis pour les niveaux 1 à 7 compris. Ils sont considérés comme représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la branche professionnelle.

Chaque emploi repère est défini sous son intitulé le plus courant dans les entreprises. Il est accompagné d'une fiche décrivant les missions principales relevant de l'emploi et les compétences nécessaires pour exercer cet emploi.

Article 1.5

Les filières professionnelles

Afin de permettre une meilleure visualisation du parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de 12 filières professionnelles représentatives des grandes activités de la branche professionnelle.

Article 1.6

La carte des emplois repères

La carte des emplois repères permet d'identifier le positionnement des emplois repères au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de qualification par l'application de la grille des critères classants.

Elle doit être considérée comme un outil propre à faciliter la classification des salariés. Elle prédétermine le positionnement de tout emploi conforme à la définition de l'emploi repère. Pour les emplois ne correspondant pas à l'un des emplois repères, le positionnement dans la classification se fait par application des seuls critères classants. Elle ne constitue pas un document exhaustif, notamment pour ce qui concerne les emplois relevant des niveaux 6 et 7, compte tenu de la diversité des organisations au sein des entreprises.

La carte des emplois repères figure en annexe II au présent accord.

Article 1.7

Le positionnement des cadres

Les cadres au sens de l'article 1^{er} de la convention collective des cadres du 6 décembre 1956 relèvent des niveaux 8 à 10 de la classification.

Le niveau 8 comprend 3 échelons ; le niveau 9 comprend 2 échelons ; le niveau 10 comprend 2 échelons.

Le positionnement des emplois des cadres s'établit selon le tableau ci-après défini.

Niveau 8 (3 échelons)	Echelon 1 : échelon d'accueil du cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur (niveau I et II de l'éducation nationale). Echelon 2 : cadre diplômé confirmé dans sa fonction ayant acquis 3 ans d'expérience. Accès des techniciens et agents de maîtrise au statut des cadres par la promotion interne. Echelon 3 : cadre expérimenté qui engage l'entreprise avec une autonomie limitée à sa spécialisation.
Niveau 9 (2 échelons)	Echelon 1 : bénéficiant d'une autonomie attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité de la gestion et des résultats de son domaine d'activité. Echelon 2 : bénéficiant d'une autonomie étendue attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité complète de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.
Niveau 10 (2 échelons)	Cadre participant effectivement à la définition et à la mise en œuvre des stratégies globales de l'entreprise. Cadre assumant la responsabilité d'un domaine d'activité, et qui, de ce fait, a à maîtriser l'ensemble des contraintes concernant ce domaine et à concevoir et réaliser l'adaptation permanente de ces contraintes aux stratégies de l'entreprise, qu'il contribue à définir. Le niveau 10 comprend un échelon 1 et un échelon 2. Le positionnement du cadre dans l'un ou l'autre échelon dépend de la taille et de l'organisation de l'entreprise, des responsabilités, de l'expertise et du niveau de management confiés au cadre.

CHAPITRE II

**Evolution des salariés
au sein des niveaux et des échelons**

Article 2.1

Principe

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des aptitudes du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui valorise une bonne maîtrise de la fonction.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 ne doit pas excéder :

- 1 an, pour les niveaux 1 et 2 ;
- 2 ans, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- 3 ans, pour les niveaux 6 et 7.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à l'exercice habituel :
 - d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance ;
 - ou d'une mission de formation en situation professionnelle d'un autre salarié ;
- soit à la reconnaissance d'une expertise particulière,
- soit à la pratique complète d'un emploi de même niveau, autre que l'emploi principal du salarié.

Article 2.2

Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'un examen périodique, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise, selon les dispositions prévues lors de la mise en place des classifications.

Cet examen, réalisé à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, permet à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibi-

lités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Tout salarié ayant suivi une action de formation ayant pour objet son développement professionnel, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste et de celles rendues obligatoires par la réglementation, peut demander à l'employeur que soit réexaminée sa situation individuelle au regard de sa promotion sociale, et notamment de sa classification professionnelle.

En tout état de cause, si à l'issue d'une période maximale de 3 années le salarié constate qu'il n'a pas évolué dans la classification professionnelle, il a le droit de demander à l'employeur un nouvel examen de sa situation professionnelle au sein de la classification et de l'entreprise. Lors de cet examen, l'employeur ou son représentant examine avec le salarié les mesures utiles à son évolution professionnelle, notamment par la formation ou la mobilité, de préférence interne à l'établissement.

Lorsque le salarié formule par écrit une demande motivée d'un nouvel examen de sa situation, l'employeur doit y répondre dans les mêmes formes en cas de refus de sa part.

Article 2.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Sous réserve du principe selon lequel le passage au statut des cadres relève de l'entreprise, en fonction notamment de sa taille et de son organisation, les parties signataires souhaitent favoriser l'accès des techniciens et des agents de maîtrise vers des fonctions relevant du statut des cadres.

A cet effet, tout salarié positionné au moins au niveau 7, échelon 2, depuis au minimum 3 ans, pourra demander à son employeur un examen de sa situation, afin de définir en commun ses possibilités d'évolution vers un poste de niveau 8, compte tenu de ses compétences acquises, de ses aptitudes à exercer un emploi de cadre, et des actions de formation éventuellement nécessaires pour faciliter son accès à une fonction relevant du statut des cadres.

CHAPITRE III

Prise en compte des certificats de qualification professionnelle (CQP) et des diplômes

Article 3.1

Obtention d'un CQP par la voie de la formation professionnelle

Tout salarié ayant obtenu un CQP à l'issue d'une formation professionnelle, et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP. Il est classé à l'échelon 1 de ce niveau pendant la durée d'adaptation requise pour accéder à l'échelon supérieur.

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au CQP obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il conserve sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au CQP. Il bénéficie néanmoins du salaire minimal conventionnel correspondant à l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi repère, puis, à l'issue d'une période de 12 mois au maximum, du salaire minimal conventionnel applicable à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP. Cette période de 12 mois est ramenée à 6 mois au maximum pour les CQP relevant d'un niveau inférieur au niveau 5.

Article 3.2

Obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

Tout salarié ayant obtenu un CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience menée en application de l'accord national professionnel du 27 novembre 2002, et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP. Il est classé à l'échelon 2 de ce niveau, sauf si la durée de sa pratique professionnelle dans l'emploi est inférieure à celle fixée à l'article 2.1, auquel cas il est classé à l'échelon 1 de ce même niveau.

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au CQP obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il conserve sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au CQP. Il bénéficie néanmoins du salaire minimal conventionnel correspondant à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP.

Article 3.3

Prise en compte des diplômes dans les classifications

Leur entrée dans l'entreprise, les salariés titulaires de l'un des diplômes suivants seront classés, pour l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- niveau 3 : CAP, BEP ;
- niveau 4 : baccalauréat à finalité professionnelle, brevet professionnel ;
- niveau 5 : BTS ou DUT.

Article 3.4

Dispositions ultérieures

La classification minimale garantie aux titulaires de CQP ou de titres et diplômes professionnels créés postérieurement au présent accord sera déterminée par la commission paritaire nationale de l'emploi des carrières et matériaux de construction à partir d'éléments d'appréciation qui lui seront fournis par le conseil de perfectionnement de la formation continue, et formalisée par un accord collectif.

CHAPITRE IV

Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 4.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2010, date à laquelle le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel ouvrier, ETAM et cadre d'après la nouvelle grille de classification, sous réserve des dispositions prévues à l'article 4.4.

Durant la période transitoire, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 4.2

Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission technique de suivi sera mise en place par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

- les modalités d'information de la commission technique de suivi et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- la composition et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter de la signature du présent accord de branche.

Si, à l'issue de la négociation, les partenaires sociaux dans l'entreprise n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 4.3 ci-après seront applicables. Dans cette hypothèse, les organisations syndicales de l'entreprise seront associées à la procédure d'information et de consultation prévue à l'article 4.3.

Article 4.3

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;

- le calendrier de mise en œuvre ;
- les conditions dans lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les représentants élus du personnel seront informés et consultés régulièrement tout au long de la phase de mise en place des classifications.

Article 4.4

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard le 30 septembre 2009.

Article 4.5

Conséquences du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée au salarié n'entraînera aucune remise en cause de la convention collective dont il relevait jusqu'alors, du seul fait du changement de classification.

Article 4.6

Contestation et recours par le salarié

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel.

Article 4.7

Commission nationale de suivi et de recours dans la branche

Une commission nationale de suivi et de recours sera créée dans la branche. Elle sera composée de 2 représentants par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, au besoin par voie d'enquête auprès des entreprises de la branche, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan à l'issue du terme du délai d'application, sur la base notamment des informations qui auront été recueillies et transmises par les partenaires sociaux lors des réunions paritaires régionales.

Elle se réunira en tant que de besoin à l'initiative de la partie la plus diligente, et en tout état de cause au cours du 1^{er} trimestre 2010.

TITRE II

SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS

Article 5

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans le courant de l'année 2009 une négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

Article 6

Rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux 1 à 7

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux 1 à 7 compris de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveaux et par échelons.

Ces rémunérations mensuelles garanties constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elles sont établies sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération mensuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité autre que mensuelle ;
- de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Article 7

Rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux 8 à 10

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles garanties est établi sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- de la rémunération des heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classification, ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle garantie est calculée *pro rata temporis*. Le même calcul *pro rata temporis* est effectué pour les salariés à temps partiel, non comprises les heures complémentaires.

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre.

A défaut, l'employeur doit procéder à une régularisation au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante.

Article 8

Détermination des salaires minimaux conventionnels

Il est convenu que les rémunérations minimales mensuelles garanties des niveaux 1 à 7 compris sont négociées paritairement au niveau régional, une fois par an au minimum. Un bilan des négociations régionales sera fait au niveau national une fois tous les 3 ans.

Les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux 8 à 10 sont négociées paritairement au niveau national, une fois par an au minimum.

Toutefois, afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouveaux salaires minimaux conventionnels, les partenaires sociaux ont décidé de fixer, pour la première fois, un barème national de salaires minimaux conventionnels. Ce barème prend effet à compter du 1^{er} janvier 2010 et s'établit comme suit.

Rémunérations minimales mensuelles garanties des niveaux 1 à 7 :

Niveau 1 :

- échelon 1 : 1 350 € ;
- échelon 2 : 1 370 €.

Niveau 2 :

- échelon 1 : 1 376 € ;
- échelon 2 : 1 397 € ;
- échelon 3 : 1 439 €.

Niveau 3 :

- échelon 1 : 1 446 € ;
- échelon 2 : 1 468 € ;
- échelon 3 : 1 512 €.

Niveau 4 :

- échelon 1 : 1 520 € ;
- échelon 2 : 1 545 € ;
- échelon 3 : 1 600 €.

Niveau 5 :

- échelon 1 : 1 605 € ;
- échelon 2 : 1 655 € ;
- échelon 3 : 1 770 €.

Niveau 6 :

- échelon 1 : 1 800 € ;
- échelon 2 : 1 870 € ;
- échelon 3 : 2 020 €.

Niveau 7 :

- échelon 1 : 2 060 € ;
- échelon 2 : 2 185 € ;
- échelon 3 : 2 380 €.

Rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux 8 à 10 :

Niveau 8 :

- échelon 1 : 25 200 € ;
- échelon 2 : 32 000 € ;
- échelon 3 : 34 000 €.

Niveau 9 :

- échelon 1 : 38 000 € ;
- échelon 2 : 44 000 €.

Niveau 10 :

- échelon 1 : 51 000 € ;
- échelon 2 : 56 000 €.

Il sera procédé au réexamen des barèmes déterminés ci-dessus, en fonction du niveau du SMIC, dans les conditions suivantes :

- au cours du 4^e trimestre 2009, chaque UNICEM régionale devra ouvrir une négociation paritaire sur les rémunérations minimales mensuelles garanties des niveaux 1 à 7 ;
- également au cours du 4^e trimestre 2009, une négociation paritaire sera ouverte au niveau national pour ce qui concerne les rémunérations minimales annuelles garanties des niveaux 8 à 10.

Article 9

Rémunération des apprentis

Les parties signataires conviennent d'engager une négociation paritaire au cours du 1^{er} semestre 2009 en vue de réviser l'accord national professionnel du 15 juin 1982 relatif à la rémunération des apprentis.

TITRE III

DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES AU CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Se référant à l'article 4.2 de l'accord national professionnel du 22 décembre 1998, les parties signataires confirment que les salariés qui bénéficient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Constatant toutefois la disparition des salaires minimaux conventionnels de qualification qui constituaient l'assiette de calcul conventionnelle de la prime d'ancienneté, elles conviennent de définir par le présent accord les nouvelles modalités de calcul de la prime d'ancienneté désormais applicables à compter du 1^{er} janvier 2010 aux salariés qui la perçoivent.

Article 10

Bénéficiaires de la prime d'ancienneté

Les ouvriers et les ETAM qui, au 1^{er} janvier 2010, date d'effet des nouvelles classifications instituées par le présent accord, bénéficient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Article 11

Modalités conventionnelles de calcul de la prime d'ancienneté

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, les nouvelles modalités conventionnelles de calcul de la prime d'ancienneté sont les suivantes :

1. A compter de la date d'effet des nouvelles classifications, le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est égal au montant de la prime d'ancienneté qu'il percevait le mois précédent.
2. En cas de changement du taux de la prime d'ancienneté par suite de l'acquisition d'une nouvelle tranche d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté, le nouveau montant de la prime d'ancienneté est calculé proportionnellement au nouveau taux.

Exemple :

- pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = ... € ;
- pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté :

$$\frac{... \text{ € } \times 12}{9}$$

3. Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur, autre que les niveaux 8 à 10, ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est en outre majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification. Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

Les dispositions des conventions collectives des ouvriers et des ETAM relatives à la prime d'ancienneté sont modifiées en conséquence.

TITRE IV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 12

Prime de vacances

Les dispositions des conventions collectives des ouvriers, des ETAM et des cadres relatives à la prime de vacances sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2010 :

« En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1^{er} juin et la date de fin de contrat de travail. En cas de rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due. »

Article 13

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Les dispositions des conventions collectives des ouvriers, des ETAM et des cadres relatives aux congés exceptionnels pour événements familiaux sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes qui prendront effet au 1^{er} janvier 2010 :

« Des autorisations d'absence sont accordées aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres qui en feront la demande à l'occasion d'événements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

- décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant : 4 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 2 jours ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent : 1 jour.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'événement en cause.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 14

Institution d'une prime de tutorat

Les salariés qui exercent une fonction de tuteur auprès d'un autre salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche ou d'un titre de technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie (TPMCI).

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux personnes en même temps.

Il est fixé pour la première fois, à compter du 1^{er} janvier 2010, à 50 € bruts par mois de tutorat. Il est ensuite revalorisé périodiquement au niveau national à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les salaires des cadres.

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

Article 15

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans les conventions collectives des ouvriers, des ETAM et des cadres, telles qu'elles résultent des accords du 25 janvier 1979, du 25 avril 1983 et du 20 avril 1984.

Les accords du 25 janvier 1979 et du 25 avril 1983 relatifs aux classifications des ouvriers et des ETAM ainsi que l'article 3 de l'accord du 20 avril 1984 sont en conséquence abrogés.

Article 16

Dans les conventions collectives des ouvriers, des ETAM et des cadres, la mention « coefficient hiérarchique » est remplacée par « positionnement dans la classification professionnelle ».

Article 17

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, seront abrogés :

- le paragraphe 1 de l'article 5 de la convention collective des ouvriers ;
- le paragraphe 1 de l'article 5 de la convention collective des ETAM ;
- l'article 15 de la convention collective des cadres ;
- l'accord national de salaires du 21 février 1957 applicable aux ouvriers ;
- l'accord national de salaires du 25 juin 1957 applicable aux ETAM ;
- les accords nationaux du 23 janvier 1992 relatifs aux salaires minimaux des ouvriers et des ETAM ;
- l'accord national relatif à la valorisation des certificats de qualification professionnelle du 20 septembre 2006.

Article 18

L'article 1^{er} de l'accord national du 14 mai 1986 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont considérées comme personnel d'encadrement, et entrent dans le champ d'application de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, ainsi que du présent accord, les catégories de personnel suivantes :

1. Les cadres relevant de la convention collective nationale du 6 décembre 1956 modifiée (niveaux 8 à 10 des classifications professionnelles).

2. Les personnels relevant de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955 modifiée dont le positionnement dans les classifications professionnelles est au moins égal au niveau 5 et qui exercent une responsabilité de commandement.

3. Les autres personnels relevant de la convention collective nationale des ETAM précitée dont le positionnement dans les classifications professionnelles est au moins égal au niveau 6. »

TITRE V

DISPOSITIONS FINALES

Article 19

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 20

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2010.

Article 21

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Si certaines de ses dispositions étaient exclues de l'extension, remettant ainsi en cause son

équilibre général, les parties signataires se réuniront immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Article 22

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

Il ne remet pas en cause les avantages existants dans les entreprises ayant le même objet.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 23

Dépôt. – Extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 10 juillet 2008.

(Suivent les signatures.)

Grille des critères classants

COMPÉTENCES	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances techniques	Aucune	Vocabulaire et environnement du poste Autorisations de conduite Niveau brevet des collèges ou CQP	Connaissance d'un métier de base Niveau CAP, BEP ou CQP correspondant	Connaissance de techniques connexes Niveau BP, bac pro ou CQP correspondant	Maîtrise technique du métier Niveau bac technique, BTS, DUT (accueil) ou CQP correspondant	Maîtrise technique appliquée à la branche Niveau BTS, DUT ou CQP correspondant	Expertise technique appliquée à la branche Niveau BTS, DUT ou CQP correspondant
Connaissances produit, process	Connaissances des règles de manipulations et de déplacements des produits	Identification visuelle des produits Compréhension de l'étape du process mis en œuvre sur le poste	Connaissance des produits (MP et finis) Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des produits (MP et finis) Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des propriétés physico-chimiques des MP Maîtrise du process appliqué sur le site	Maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP Maîtrise du process appliqué sur le site	Etudes des propriétés physico-chimiques des MP Maîtrise du process appliqué sur le site

COMPÉTENCES	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	Quelques jours	Quelques semaines Temps nécessaire à une initiation professionnelle au poste	Quelques mois Temps nécessaire à une bonne intégration professionnelle dans l'organisation de l'entreprise (matériel, procédures, informatique, etc.) pour la bonne mise en œuvre des compétences	1 à 3 ans Temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres techniques et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un secteur ou d'un petit site	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un secteur ou d'un petit site	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un secteur ou d'un petit site
Sécurité, environnement, qualité	Connaissance et application des consignes de sécurité	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service Prise en compte de la présence d'autres personnes	Vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site	Évaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site
(*) Si l'emploi repère concerne une fonction de management exercée de façon permanente, le critère est à coefficient : 2.							

SYSTÈME de contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Méthodes existantes	Méthodes à rechercher	Résultats	Résultats élargis
Autonomie	Consignes détaillées d'exécution simple	Consignes détaillées	Instructions avec choix limités dans les modes opératoires	Instructions avec choix dans les méthodes	Intervention en partant d'informations diverses	Intervention en partant d'informations complexes	Autonomie de moyens et de méthodes
Initiatives	Aucune initiative technique	Initiatives élémentaires simples	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre de la mission confiée	Larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue

MANAGEMENT	1	2	3	4	5	6	7
Management	Aucun rôle de management	Supervision ou encadrement ponctuel (- 5)	Encadrement permanent (- 5)	Encadrement (+ 5) ponctuel	Encadrement (+ 5) permanent (*)	Encadrement (+ 10) permanent (*)	Encadrement de service (*)
(*) Si l'emploi repère concerne une fonction de management exercée de façon permanente, le critère est à coefficient : 2.							

RELATIONS	1	2	3	4	5	6	7
Relations internes	Relations limitées à l'équipe ou au service	Relations élargies au site	Echange d'informations sur les techniques et les flux	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de l'emploi)	Relations régulières et fonctionnelles propres à la filière et nécessaires à la prise de décision	Relations régulières et fonctionnelles communes à plusieurs filières et nécessaires à la prise de décision	Relations régulières et fonctionnelles avec les autres responsables
Relations externes	Aucune	Ponctuelles mais non techniques	Ponctuelles et techniques	Régulières et liées à l'environnement de l'emploi	Relations régulières et fonctionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi	Relations régulières et fonctionnelles dans le cadre d'un partenariat et/ou d'un suivi de clientèle	Relations régulières et fonctionnelles avec différents types de partenaires (clients, organismes, banque, etc.)
(*) Si l'emploi repère concerne une fonction de management exercée de façon permanente, le critère est à coefficient : 2.							

Lexique des critères classants

1. LA COMPÉTENCE

1.1. Connaissances techniques théoriques

Ce critère sert à évaluer le niveau des études théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci.

Niveau I : aucune connaissance théorique spécifique.

Niveau II : connaître le vocabulaire usuel dans l'entreprise et l'environnement de l'emploi.

Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés, comportant un certain nombre de mots et d'expressions techniques caractéristiques identifiant des produits, des techniques, des process.

Niveau III : disposer des connaissances de base du métier (niveau CAP ou BEP ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi maîtrise les connaissances de base du métier lui permettant de mener les premiers niveaux de travaux liés à son emploi (lecture de plan, réglage simple...).

Niveau IV : disposer des connaissances techniques du métier élargies aux connaissances connexes (niveau bac, bac pro ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi maîtrise des connaissances complémentaires à celles nécessaires pour l'exercice de son métier de base.

Niveau V : maîtrise technique du métier (niveau BTS, DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'études.

Niveau VI : maîtrise technique du métier appliquée à la branche (niveau BTS, DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente). Le titulaire de l'emploi a la capacité de transcrire les analyses et les études à l'entreprise et à la branche.

Niveau VII : expertise technique appliquée à la branche (niveau BTS, DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la capacité de transcrire les analyses et les études, réalisées sur des sujets plus complexes techniquement, à l'entreprise et à la branche.

1.2. Connaissances produit, process

Niveau I : connaissances des règles de manipulations et de déplacements des produits.

Connaissances essentiellement liées à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité.

Niveau II : savoir identifier les produits et comprendre l'étape de process mise en œuvre dans l'emploi.

Le titulaire de l'emploi doit savoir identifier les produits et comprendre l'étape de process mise en œuvre dans son emploi pour la bonne utilisation du matériel confié et la réalisation des travaux demandés.

Niveau III : connaissance des produits (MP et/ou produits finis). Compréhension du process appliquée sur le site.

A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être capable d'appréhender les étapes en amont et en aval du process dans lequel il va être intégré. La compréhension du process implique une connaissance de base suffisante permettant la réalisation des activités.

Niveau IV : connaissance des produits (MP et finis). Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site.

La maîtrise du process s'identifie par la capacité à diagnostiquer et à solutionner les problèmes courants rencontrés.

Niveau V : connaissance des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

La connaissance des produits et des process permet au titulaire de l'emploi de dégager des solutions opérationnelles aux problèmes confiés.

Niveau VI : maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

Le titulaire de l'emploi a une connaissance des produits et des process lui permettant de dégager des solutions opérationnelles aux projets et problématiques confiés (ex. : étude de défauts, traitement de litiges, nouveau produit...).

Niveau VII : études des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

Par les analyses et les études prospectives menées, le titulaire de l'emploi dégage des solutions opérationnelles aux dossiers et missions confiés.

1.3. Temps d'adaptation et expérience

Niveau I : quelques jours dans la limite de 1 semaine.

Niveau II : quelques semaines. Temps nécessaire à une initiation professionnelle au poste.

Niveau III : temps nécessaire à une bonne intégration professionnelle dans l'organisation de l'entreprise (matériel, procédures, informatique, etc.) et pour la bonne mise en œuvre des compétences (quelques mois).

Niveau IV : temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres connexes à la technique et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission (1 à 3 ans).

Niveau V : temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission incluant technicité et management.

Niveau VI : temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site.

Niveau VII : temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques, organisationnels et sociaux de l'entreprise dans une mission incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site.

1.4. Sécurité, environnement, qualité

Niveau I : connaissance et application des consignes de sécurité.

Connaissances essentiellement liées à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité.

Niveau II : connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste.

Le titulaire de l'emploi utilise correctement le matériel (outils, machines) mis à sa disposition en suivant les procédures de sécurité.

Il doit également connaître et appliquer les normes de qualité spécifiques à son emploi.

Niveau III : connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

Le titulaire de l'emploi peut être confronté à l'application et au respect de plusieurs types de règles de sécurité et normes de qualité.

Niveau IV : mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service. Prise en compte de la présence d'autres personnes.

Application des consignes de sécurité lors de l'utilisation de machine, d'outillage et de la manipulation de matériel. Prise en compte des dangers que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer dans son environnement de travail pour lui-même et pour les autres.

Niveau V : vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

Le titulaire de l'emploi se voit confier la mission de vérifier et faire respecter l'application des consignes de sécurité et des normes de qualité et/ou environnement.

En cas de dysfonctionnement, il sensibilise ses collègues à leurs obligations, les rappelle à l'ordre et alerte, le cas échéant, sa hiérarchie.

Niveau VI : responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi a pour mission de contrôler l'application correcte des normes de qualité, d'environnement et des consignes de sécurité.

Il a pour mission de proposer ou mettre en place des modifications ou aménagements favorisant le bon respect de ses règles de sécurité et qualité. Il peut être amené à prendre ou proposer des sanctions en cas de manquements graves ou répétés.

Niveau VII : évaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi vérifie que les consignes de sécurité et les normes de qualité, d'environnement correspondent bien à la réglementation en vigueur et aux objectifs que s'est fixés l'entreprise. De plus, il veille à ce

que ses consignes et ses normes soient en adéquation avec l'évolution de l'environnement de travail. Il peut être amené à fournir des éléments statistiques nécessaires à l'évaluation de la politique menée par l'entreprise.

2. LE SYSTÈME DE CONTRÔLE

2.1. Contrôle

Ce critère sert à déterminer la nature et la fréquence des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi.

Niveau I : intervient dans un système de contrôle permanent.

Le travail du titulaire de l'emploi est contrôlé de manière continue. En conséquence, l'intégralité des travaux réalisés fait l'objet d'un contrôle *a posteriori* de leur réalisation.

Niveau II : intervient dans un système de contrôle régulier.

Le travail du titulaire de l'emploi est contrôlé à des rythmes prédéfinis par l'organisation (ex. : prélèvements statistiques prévus dans la procédure qualité).

Niveau III : intervient dans un système de contrôle ponctuel.

Opération spécifique de vérification du travail intervenant de manière aléatoire et non régulière au cours de l'activité.

Niveau IV : est contrôlé sur le choix des méthodes de travail existantes (modes opératoires).

Le travail du titulaire de l'emploi est contrôlé à deux niveaux :

- d'une part, au travers du choix des modes opératoires que le titulaire de l'emploi a retenu pour effectuer les travaux confiés ;
- d'autre part, sur l'application des modes opératoires.

Niveau V : est contrôlé sur le choix des méthodes de travail à rechercher (méthodes à définir).

Le contrôle effectué porte sur la démarche mise en œuvre par le titulaire de l'emploi pour résoudre le problème ou la situation originale posée.

Niveau VI : est contrôlé sur ses résultats.

Le contrôle s'effectue en mesurant les résultats de la mission confiée indépendamment des démarches mises en œuvre par le titulaire de l'emploi pour l'obtenir.

Niveau VII : est contrôlé sur des résultats élargis.

A ce niveau, le contrôle s'effectue sur l'impact qu'ont l'action et le travail du titulaire de l'emploi au regard des missions confiées.

2.2. Autonomie

Ce critère sert à évaluer le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

Niveau I : dans l'application de consignes détaillées d'exécution simple.

Formulation qui permet, au titulaire de l'emploi, de trouver dans les consignes toutes les précisions utiles pour l'exécution des tâches répétitives qui lui sont confiées.

Niveau II : dans l'application de consignes détaillées d'exécution.

Chaque phase de travail est parfaitement décrite et laisse, au titulaire de l'emploi, une autonomie d'organisation dans son emploi.

Niveau III : dans l'application d'instructions avec choix limités dans les modes opératoires.

Le titulaire de l'emploi a à sa disposition un nombre déterminé de modes opératoires pour arriver à un but fixé. Il lui faut choisir le mode le plus adapté pour atteindre l'objectif.

Pour cela, le titulaire de l'emploi dispose d'instructions, c'est-à-dire des indications complétées par des explications, lui permettant de retenir aisément la méthode de travail la plus appropriée.

Niveau IV : dans l'application d'instructions avec choix dans les méthodes.

L'autonomie du travail porte sur le diagnostic qu'il va mener pour choisir le mode opératoire le mieux adapté (diagnostic de panne, dépannage, réglage...).

Niveau V : intervient en partant d'informations diverses.

Le titulaire de l'emploi se trouve confronté à une situation particulière ou originale, et doit prendre en compte des informations diverses et variées pour en adapter un mode opératoire répondant aux exigences de la mission confiée.

Niveau VI : intervient en partant d'informations complexes.

Le titulaire de l'emploi est confronté à une situation ou problématique nouvelle l'obligeant à traiter, analyser, voire synthétiser des informations complexes en vue de concevoir et mettre en place une méthode de travail appropriée.

Niveau VII : autonomie de moyens et de méthodes dans les missions confiées.

Le titulaire de l'emploi identifie et utilise les marges de manœuvre déléguées dans le cadre de ses missions.

De ce fait, il met en œuvre et coordonne les méthodes de travail, les ressources (moyens humains et matériels), processus et procédures adéquates pour la conduite de sa mission.

2.3. Initiative

Ce critère mesure le degré d'indépendance dans la décision, et le degré d'initiative laissé au titulaire de l'emploi.

Niveau I : aucune initiative technique.

Le titulaire de l'emploi doit suivre strictement les consignes sans en modifier le contenu.

Niveau II : initiatives élémentaires simples.

Les consignes écrites ou orales détaillées peuvent faire l'objet d'une adaptation dans un cadre strict et défini (initiative dans l'organisation du travail).

Niveau III : initiatives techniques limitées.

A ce stade, le titulaire de l'emploi fait application du mode opératoire à l'état brut. Il a néanmoins la possibilité d'effectuer des modifications minimes pour atteindre les résultats escomptés.

Niveau IV : dans le cadre des modes opératoires existants.

Lors de l'application du mode opératoire, le titulaire de l'emploi doit faire un choix entre différentes opérations ou actions techniques proposées permettant d'assurer l'efficacité de l'exécution et du résultat à obtenir.

Niveau V : adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités.

Le titulaire de l'emploi a la faculté de faire évoluer un mode opératoire si des modifications ou adaptations sont nécessaires pour atteindre l'objectif fixé.

De telles adaptations ne sont possibles qu'après accord préalable de son responsable hiérarchique et ceci afin d'assurer la conformité avec les normes de qualité.

Niveau VI : initiatives dans le cadre de la mission confiée.

Le titulaire de l'emploi prend les initiatives nécessaires à la réalisation des missions confiées tout en reportant les informations utiles vers son responsable.

Niveau VII : larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue.

A ce niveau, les initiatives du titulaire de l'emploi sont prises au regard des changements ou évolutions de la situation, que ce dernier est amené à rencontrer au cours de sa mission (gestion des aléas : production, personnel, appro, MP...).

3. LE MANAGEMENT

3.1. Répartition du travail, animation ponctuelle d'équipe, formation

Les effectifs repris entre parenthèses concernent les salariés de l'entreprise et les personnes mises à disposition (intérimaires...).

Niveau I : aucun rôle de management.

Niveau II : supervision et encadrement ponctuel (- 5).

Mission de coordination du travail entre le titulaire de l'emploi et quelques salariés en l'absence du responsable.

Niveau III : encadrement permanent (- 5).

Mission d'animation et de coordination du travail d'un effectif de moins de 5 salariés.

Niveau IV : encadrement ponctuel (+ 5).

Mission d'encadrement ponctuel portant sur l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe supérieure à 5 personnes durant une période déterminée.

Niveau V : encadrement permanent (+ 5).

Mission d'animation, d'encadrement et de coordination du travail de plus de 5 personnes.

Niveau VI : encadrement permanent (10 et +).

Mission d'animation, d'encadrement permanent et de coordination d'une équipe ou d'un service d'au moins 10 personnes.

Niveau VII : encadrement de service ou de petit site.

Mission d'animation, d'encadrement et gestion du personnel d'un service ou de petits sites.

4. LES RELATIONS FONCTIONNELLES

4.1. Relations internes

Ce critère sert à évaluer la nature, la fréquence, voire les difficultés des contacts à l'intérieur de l'entreprise.

Niveau I : relations limitées à l'équipe ou au service. Echanges et savoir-vivre au sein de l'équipe.

Niveau II : relations élargies au site.

Le titulaire de l'emploi doit faire preuve de sociabilité et doit s'adapter à un environnement changeant lié à ses déplacements à l'intérieur du site.

Niveau III : échange d'informations sur les techniques et les flux.

Le titulaire de l'emploi est conduit à échanger des informations opérationnelles sur les techniques et les flux (état des stocks, avancement de planning...).

Niveau IV : relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de l'emploi).

Les déplacements fonctionnels du titulaire de l'emploi au sein du site l'amènent à développer des relations régulières avec plusieurs services (interventions de maintenance).

Niveau V : relations régulières et fonctionnelles propres à la filière et nécessaires à la prise de décision.

Le recueil et l'exploitation des informations constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées dans son métier (informations commerciales, techniques...).

Niveau VI : relations régulières et fonctionnelles communes à plusieurs filières et nécessaires à la prise de décision.

Le recueil et l'exploitation des informations, incluant, par exemple et tout à la fois, des données techniques, commerciales et sociales, notamment sur les autres sites, constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées.

Niveau VII : relations régulières et fonctionnelles avec les autres responsables.

L'importance et la fréquence des relations, dans lesquelles est intégré le titulaire de l'emploi, se justifient par la complexité, l'intensité et le caractère aléatoire des informations à gérer.

4.2. Relations externes

Ce critère sert à évaluer la nature, la fréquence des contacts avec des interlocuteurs extérieurs.

Niveau I : aucune.

Le titulaire de l'emploi n'a aucun contact avec des intervenants extérieurs.

Niveau II : ponctuelles mais non techniques.

Les rapports que le titulaire de l'emploi entretient avec des personnes extérieures à l'entreprise restent ponctuels et n'ont pas de caractère technique.

Niveau III : ponctuelles et techniques.

Les rapports que le titulaire de l'emploi entretient avec des représentants extérieurs sont occasionnels, mais concernent les aspects techniques de l'emploi (ex. : conditions de circulation et de stationnement des camions sur le parc ou la carrière).

Niveau IV : régulières et liées à l'environnement de l'emploi.

L'exercice des missions confiées amène le titulaire de l'emploi à être en relation avec l'environnement extérieur (ex. : accueil).

Niveau V : relations régulières et fonctionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Les rapports avec les représentants extérieurs sont réguliers, car nécessaires et fonctionnels pour que le titulaire de l'emploi exerce ses missions (banque, fournisseurs, clients, transport).

Niveau VI : relations régulières et fonctionnelles dans le cadre d'un partenariat et/ou d'un suivi de clientèle.

Le titulaire de l'emploi entretient des contacts avec des représentants extérieurs impliquant la négociation, le suivi d'une prestation et le traitement éventuel des litiges.

Niveau VII : relations régulières et fonctionnelles avec différents types de partenaires (clients, organismes, banque, etc.).

Le titulaire de l'emploi est l'interlocuteur et correspondant principal d'un certain nombre d'organismes extérieurs.

Il lui faut obtenir, d'une manière générale, de la part des personnalités extérieures, le degré voulu de respect, d'attention, de coopération, d'intérêt propre à favoriser le développement de l'entreprise.

ANNEXE II

Carte des emplois repères

NIVEAU filière	A TRANSPORT et logistique	B COMMERCIAL	C ADMINISTRATIF	D MAINTENANCE	E ÉTUDES ET MÉTHODES	F LABORATOIRE qualité et contrôle
VII						
VI		Technico-commercial				
V	Responsable de parc	Commercial Agent d'études de prix Conseiller en marbrerie et services funéraires (CQP)	Technicien administratif ou comptable Technicien maintenance informatique	Automaticien Technicien de maintenance	Technicien d'études	Technicien de laboratoire (CQP)
IV	Magasinier Assistant transport Agent de planning ou d'ordonnancement	Assistant commercial	Assistant administratif Comptable	Electronmécanicien	Agent technique de méthodes	Agent technique de laboratoire
III	Pontier Grutier Agent de bascule Conducteur d'engins II (CQP)	Employé des services commerciaux	Employé administratif ou comptable	Electricien Mécanicien		Employé de laboratoire

NIVEAU filière	A TRANSPORT et logistique	B COMMERCIAL	C ADMINISTRATIF	D MAINTENANCE	E ÉTUDES ET MÉTHODES	F LABORATOIRE qualité et contrôle
II	Conducteur d'engin I (CQP) Conducteur PL Cariste Conducteur camion malaxeur		Employé administratif	Ouvrier d'entretien		
I						

NIVEAU filière	G FONCIER environnement sécurité	H PRODUCTION/ exploitation/conduite d'installations	I COFFRAGES et armatures	J FAÇONNAGE d'éléments en béton	K TRAVAIL DE LA PIERRE	L EMPLOIS TYPES interfilières
VII						Agent de maîtrise III
VI		Chef de carrière (CQP)				Agent de maîtrise II
V	Animateur de prévention, environnement, granulats (CQP)	Chef de centrale Conducteur de process				Agent de maîtrise I

NIVEAU filière	G FONCIER environnement sécurité	H PRODUCTION/ exploitation/conduite d'installations	I COFFRAGES et armatures	J FACONNAGE d'éléments en béton	K TRAVAIL DE LA PIERRE	L EMPLOIS TYPES interfilières
IV		Conducteur de centrale (1) Pilote d'installation (CQP) (2) Mineur boutefeu Agent technique de marbrerie (CQP) Technicien de production de matériaux (TPMCI)	Monteur-soudeur	Chef d'équipe de préfabrication ou de précontrainte (CQP) Mouleur de produits spéciaux	Appareilleur Graveur décorateur (CQP)	
III		Agent de fabrication Conducteur de machine Foreur	Monteur	Agent de préfabrication (CQP) Agent de précontrainte (CQP)	Agent de finition manuelle	
II			Préparateur-monteur	Préparateur Monteur armaturier (CQP) Mouleur finisseur (CQP)		Opérateur de production
I						Manutentionnaire
(1) Equivalence CQP Agent technique de centrale.						