

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**
(Ingénieurs et cadres)

Brochure n° 3158

Convention collective interrégionale

IDCC : 802. – **PAPIERS-CARTONS**
(Distribution et commerces de gros)
OETAM

ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2008
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : *ASET0950362M*
IDCC : *925, 802*

PRÉAMBULE

Au regard de l'évolution constante des techniques et des technologies, les parties signataires conviennent d'élaborer un système nouveau de classification professionnelle.

Le système développé dans le présent accord :

- permet de regrouper l'ensemble des salariés sur une échelle unique et continue ;
- s'applique à l'entreprise quelles que soient ses spécificités, son organisation, sa culture, sa taille ;

- vise, en outre, à ce que les entreprises puissent suivre et intégrer, sans délai excessif, les multiples changements d'organisation liés à l'évolution des technologies et tenir compte de l'évolution des qualifications des salariés.

Le présent accord est établi sur la base d'un certain nombre de principes directeurs qui sont repris et développés dans le cadre du texte ci-dessous. Ces principes visent à :

- mettre en place un système fondé sur des critères classants ;
- inscrire le système de classification dans la durée ;
- promouvoir une évolution du contenu et de l'organisation du travail ;
- valoriser les métiers de la profession pour y attirer notamment les jeunes salariés et fidéliser les salariés tout au long de leur parcours professionnel ;
- prendre en compte les connaissances acquises lors de la formation initiale, de l'expérience professionnelle et de la formation continue.

L'ensemble de ces principes sera mis en œuvre selon une démarche méthodologique dans le respect des règles conventionnelles et contractuelles régissant le contrat de travail et de celles relatives à la représentation du personnel.

Les parties signataires déclarent qu'aucune correspondance ne doit être établie entre le système de classification antérieur et les positions figurant au présent accord.

Les parties signataires conviennent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant du salaire de base du salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en application de l'accord.

Afin d'améliorer la compréhension du présent document, les parties s'entendent sur un certain nombre de définitions.

Consécutivement à l'application du présent accord, elles conviennent de certaines modifications à apporter aux conventions collectives.

Un délai de transposition est prévu : l'accord professionnel sera mis en œuvre dans les entreprises au plus tard 1 an après la date de signature.

DISPOSITIONS

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des catégories de personnel visées par les conventions collectives :

- nationale de la distribution des papiers et cartons et commerce de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise ;
- nationale de la distribution et commerce de gros des papiers-cartons ingénieurs et cadres.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer, en faveur du personnel visé à l'article 1^{er}, un nouveau système de classification couvrant les catégories professionnelles ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et ingénieurs et cadres.

Le présent accord annule et remplace l'annexe I à l'annexe Ouvriers, l'annexe I à l'annexe Employés et l'annexe I à l'annexe Techniciens et agents de maîtrise de la convention collective nationale de la distribution des papiers et cartons et commerce de gros OETAM et l'article 37 de la convention nationale de la distribution et commerce de gros des papiers-cartons ingénieurs et cadres.

La grille de classification servira à déterminer les salaires mensuels minima conventionnels.

Article 3

Grille de classification

3.1. Détermination des catégories professionnelles et des niveaux hiérarchiques

Pour chacune des catégories professionnelles, le classement des fonctions s'effectue à l'aide de définitions de niveaux qui reprennent les éléments d'activité spécifiques à chacune des catégories.

A chacune des catégories professionnelles traitées correspondent des niveaux hiérarchiques. La grille de classification comporte 5 niveaux, ordonnés sur une échelle unique allant du niveau I au niveau V, ainsi que 13 échelons, sans possibilité de créer ni d'échelons ni de niveaux intermédiaires.

La grille de classification se développe de la manière suivante :

- catégories professionnelles Ouvriers et employés sur 3 niveaux : niveaux I, II, III (comportant respectivement 2, 2 et 3 échelons) ;
- catégorie professionnelle Techniciens et agents de maîtrise sur 1 niveau : niveau IV (comportant 3 échelons) ;
- catégorie professionnelle Ingénieurs et cadres sur 1 niveau : niveau V (comportant 3 échelons) ;
- catégorie professionnelle Positions supérieures.

Le classement dans les grilles de classification s'opère en confrontant les fonctions réellement exercées avec les définitions générales des différents niveaux hiérarchiques.

Il est rappelé que le présent système de classification est fondé sur des critères différents du précédent et qu'il n'y a pas lieu, par conséquent, de rechercher de concordance automatique entre les anciens coefficients et les nouveaux niveaux hiérarchiques.

3.2. Système de classification

Le nouveau système de classification repose :

- sur des critères classants permettant d'organiser la progression entre les niveaux hiérarchiques et les échelons des différentes catégories professionnelles ;
- sur un exemple méthodologique permettant d'orienter les entreprises et de faciliter le travail de classification.

1. Critères classants

Les critères classants permettant de positionner les différentes fonctions recensées dans l'entreprise sont définis en annexe.

Les critères classants principaux retenus font appel de manière cumulative ou non :

- à la nature de l'activité et à la technicité de l'emploi : degré de difficulté et diversité des travaux à exécuter ;
- à l'autonomie et à l'initiative : degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions et directives écrites et reçues dans le cadre de l'exécution du contrat de travail ;
- à la responsabilité : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre de consignes, instructions et directives écrites et reçues à l'occasion de l'exécution du contrat de travail ;
- à un niveau de connaissances : ensemble des savoirs nécessaires et mobilisés pour tenir un emploi.

2. Exemple méthodologique

Une illustration à valeur d'exemple est jointe en annexe V, afin d'explicitier le travail d'analyse et d'évaluation des principaux emplois recensés dans la branche et de faciliter leur classement dans la nouvelle grille de classification.

Les positionnements qui y sont inscrits le sont à titre purement indicatif, les parties convenant que l'évaluation des fonctions dépend d'une manière générale de la spécificité de l'entreprise et relève ainsi du domaine de compétence de celle-ci. Ils ne constituent en aucun cas un outil directement opérationnel.

L'évolution du contenu des fonctions provoquées par l'évolution des technologies et par les changements consécutifs imposés dans l'organisation du travail invite à ce que les entreprises procèdent à un travail d'analyse périodique des classifications.

Afin de suivre et d'intégrer, sans délai excessif, les changements intervenus, elles pourront réexaminer les fonctions au regard des critères classants retenus dans le présent accord.

Les parties conviennent, en fonction des évolutions constatées, de reconsidérer, au cours de la négociation quinquennale sur les classifications professionnelles, le positionnement des niveaux et des échelons.

Article 4

Mise en place de la nouvelle classification

4.1. Eléments de méthodologie

Outre la consultation des institutions représentatives du personnel prévue au paragraphe 4.2, il y a lieu, au niveau des entreprises, de recourir à une méthodologie visant à :

- recenser les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes catégories professionnelles existantes ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir la nature de l'activité et la technicité de l'emploi, l'autonomie et l'initiative, la responsabilité, le niveau de connaissance ;

- rechercher le niveau hiérarchique dans lequel entre l'emploi à analyser en se reportant aux définitions inscrites dans la nouvelle grille de classification ;
- vérifier la cohérence générale du classement par position et par catégorie compte tenu du contexte organisationnel de l'entreprise ;
- présenter et proposer par écrit le nouveau système de classification au salarié.

Le travail d'analyse et d'évaluation des emplois est effectué en collaboration avec les responsables opérationnels.

Cette analyse et cette évaluation des emplois pourront être complétées, dans certains cas, d'un examen individuel, pouvant permettre une prise en compte des situations de polycompétence.

4.2. Procédure spécifique d'information et de concertation

Dans les entreprises pourvues de représentation du personnel, l'employeur organisera dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature du présent accord une première information spécifique, dans le cadre d'une réunion associant les institutions représentatives du personnel, conformément aux missions qui leur sont conférées par la loi.

Au cours de cette réunion, les institutions représentatives du personnel seront informées par l'employeur de l'orientation générale de l'entreprise pour le nouveau classement et de la méthodologie qui sera retenue pour sa mise en œuvre, sachant que les éléments de méthode définis au 4.1 ont un caractère impératif. Un élément de méthodologie consistera en la création d'une commission *ad hoc* consultative.

Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des institutions représentatives du personnel portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre du présent accord.

4.3. Commission *ad hoc* consultative

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des institutions de représentation du personnel existantes dans l'entreprise, une commission *ad hoc* consultative se réunira au moins une fois par semestre pendant la première année après la réunion spécifique de consultation prévue au paragraphe 4.2.

Cette commission associera au côté des représentants membres de la direction de l'entreprise des représentants salariés des institutions représentatives du personnel et respectant les équilibres de représentativité.

Cette commission devra disposer des éléments d'information relatifs à l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent système de classification et relatifs au respect des principes convenus dans le présent accord.

La mise en place du système de classification impose une rigueur méthodologique et un contexte participatif.

4.4. Information et notification individuelles

A la mise en place de la classification dans les entreprises recourant nouvellement à l'application de l'accord, dans le délai de transposition prévu à l'article 10, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et

la position du poste occupé et la possibilité ainsi que le délai de recours dont il bénéficie. A partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de 2 mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

4.5. Commission paritaire nationale de suivi

A la date d'entrée en vigueur de l'accord, une commission paritaire nationale composée de 2 représentants par organisation syndicale et d'un nombre égal de représentants de l'AFDP pourra procéder pendant les 2 années suivantes à un examen des problèmes d'application susceptibles de se poser à l'occasion du changement de système de classification.

Au terme de ces 2 ans, en cas de difficulté d'interprétation des présentes dispositions, la commission prévue aux articles O.45, E.36 et M.41 de la convention collective pourra être saisie.

Article 5

Exécution momentanée d'emploi relevant de positions hiérarchiques différentes

5.1. Travaux relevant d'un niveau supérieur

Tout salarié occupé, à titre de remplacement total et principal momentané supérieur à 3 mois consécutifs dans un délai de 1 an, à un emploi relevant d'un positionnement hiérarchique supérieur au sien bénéficiera, pendant la durée du remplacement, d'un complément de salaire égal à la différence entre son salaire de base initial et le salaire de base de la personne remplacée.

En aucun cas, ce complément ne pourra excéder 10 % du salaire minimum mensuel conventionnel dont relève l'emploi de la personne remplacée.

En cas de vacance définitive du poste, l'employeur examinera en priorité la candidature du salarié.

5.2. Travaux relevant d'un niveau inférieur

Le salarié qui exécutera, exceptionnellement, notamment pour un motif d'urgence de remplacement ou de renfort, des travaux correspondant à un emploi d'une position inférieure à sa classification habituelle conservera la garantie de son salaire et, le cas échéant, des avantages conventionnels découlant de sa catégorie professionnelle initiale.

Article 6

Salaires

6.1. Salaires mensuels minima conventionnels

A compter de la mise en place du présent accord de classification, il est ainsi institué 13 garanties de salaires mensuels minima conventionnels correspondant aux 5 niveaux hiérarchiques de la grille de classification. Le montant des garanties est inscrit en annexe III.

Ces nouvelles garanties de salaire se substituent aux salaires minima mensuels antérieurement applicables. Les articles O.17, O.18, O.21, O.26, et l'annexe I à de l'annexe Ouvriers, les articles E.2, E.10, E.20 à E.22 et

l'annexe I de l'annexe Employés, les articles M.4, M.12, M.17, M.22, M.25, M.26, M.31 et l'annexe I de l'annexe Techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de la convention collective nationale de la distribution des papiers et cartons et commerce de gros pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et les articles 9, 12, 19, 25, 34, 35, 36, 37, 38, 39 de la convention collective nationale de la distribution et commerce de gros des papiers-cartons ingénieurs et cadres sont modifiés en conséquence.

Les salaires minima conventionnels sont établis mensuellement pour un travail effectif à temps plein au sens des dispositions légales et conventionnelles.

Les salaires mensuels minima conventionnels ne remettent pas en cause les avantages divers accordés dans les entreprises à titre individuel ou collectif ainsi que les diverses primes intéressant la bonne marche de l'entreprise. Simplement, pour vérifier si le salarié a bien la garantie de son salaire mensuel minimum conventionnel, il convient d'exclure de sa rémunération :

- les majorations conventionnelles ou non relatives à la durée et/ou l'organisation du travail telles que les heures supplémentaires, les primes de nuit, de dimanche, de jours fériés ;
- l'indemnité conventionnelle de panier de nuit ;
- les primes pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres ;
- les gratifications ayant indiscutablement un caractère exceptionnel et personnel ;
- les indemnités ayant un caractère de remboursement de frais ;
- les primes versées à l'occasion de dispositifs légaux ou conventionnels d'intéressement et/ou de participation aux bénéfices de l'entreprise ;
- les primes d'ancienneté conventionnelles.

En cas d'entrée ou de départ en cours de période de référence, de changement de positionnement hiérarchique ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, l'appréciation du salaire mensuel minimum conventionnel s'effectue *pro rata temporis*.

Le minimum conventionnel fait également l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel, en fonction de la durée du temps de travail convenue.

6.2. Disposition particulière concernant les salariés commerciaux itinérants

La fixation de la rémunération relève du libre accord entre l'employeur et le salarié sous réserve du respect des principes fondamentaux tenant à la non-discrimination, au respect du salaire minimum légal et des avantages collectifs en matière de rémunération.

Toutefois, le principe de garantie d'un salaire minimum conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales retenues pour les salariés commerciaux itinérants (1) qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle. Cette garantie ne saurait, en effet, se substituer à des équilibres contractuellement consacrés permettant de valoriser l'implication et la performance individuelle dans une activité qui dépend presque exclusivement de l'investissement et de la détermination du salarié.

(1) En règle générale, le salarié commercial itinérant entretient et développe un portefeuille de clients affecté en effectuant des visites régulières.

En conséquence, les salaires mensuels minima conventionnels ne peuvent trouver à s'appliquer aux salariés visés par le présent article. Ils bénéficient cependant d'une garantie mensuelle et annuelle de rémunération particulière (voir grille en annexe III).

Il est entendu que les entreprises ne sauraient recourir abusivement aux présentes dispositions. Si tel était le cas au niveau national, le principe de loyauté attaché à la négociation imposerait la caducité de celles-ci.

Il importe que les entreprises disposent de fiches de poste présentant les missions et les caractéristiques essentielles justifiant la nature commerciale de l'activité. Cette fiche de poste devra être annexée au contrat de travail, le mode de rémunération devant en outre y être inscrit de façon claire et non équivoque.

Les institutions représentatives du personnel faisant office de délégation du personnel seront tenues informées, annuellement, des données économiques et sociales relatives à cette catégorie de salariés.

6.3. Rémunération des salariés au jour de la mise en place de l'accord

Les parties signataires rappellent que l'application du présent accord ne pourra en aucun cas être la cause de la diminution du montant des salaires mensuels minima conventionnels des salariés présents dans l'entreprise à la date de l'accord, et ce pour l'exécution d'un travail répondant à des critères de qualité, de quantité et de nature équivalents.

Dans les cas où la rémunération conventionnelle nouvelle s'avérerait plus élevée que le salaire contractuel acquis antérieurement, c'est la rémunération conventionnelle qui sera applicable.

6.4. Prime d'ancienneté

A compter de la mise en place du présent accord, il est institué une prime d'ancienneté dont le régime et le calcul annule et remplace les dispositions des articles O.22, E.24 et M.27 de la convention collective de la distribution des papiers et cartons commerce de gros (OETAM).

Cette prime d'ancienneté est calculée en application des pourcentages ci-dessous, pour un salarié travaillant à temps plein, sur la base de 1 322 € (1) :

- pour 3 ans d'ancienneté : 3 % ;
- pour 6 ans d'ancienneté : 6 % ;
- pour 9 ans d'ancienneté : 9 % ;
- pour 12 ans d'ancienneté : 12 % ;
- pour 15 ans d'ancienneté : 15 %.

Cette disposition s'applique aux salariés embauchés postérieurement à la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise du présent accord.

Article 7

Garanties en cas de changement de catégorie professionnelle

La mise en application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de modifier en défaveur du salarié sa catégorie professionnelle.

(1) Premier niveau de salaire de la grille des minima conventionnels (voir annexe III).

Article 8

Régimes complémentaires de retraites et de prévoyance

Le présent article sera complété par voie d'avenant.

Article 9

Egalité professionnelle

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié et, ceci, dans le respect des catégories professionnelles telles qu'elles résultent de l'application du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L. 1142-1, L. 1142-2, L. 1144 et L. 1142-3 et suivants du code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 10

Dispositions diverses relatives à l'application de l'accord

Les parties signataires précisent que l'accord entrera en vigueur au plus tard 1 an après sa signature.

Il est rappelé que, à compter de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de 3 mois pour organiser la première réunion spécifique d'information prévue au paragraphe 4.2 de l'accord professionnel ;
- l'employeur dispose d'un délai de transposition de 1 an à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation.

En tout état de cause, l'ensemble des dispositions de l'accord professionnel sera applicable au plus tard 1 an après sa signature.

Les salaires mensuels minima conventionnels entreront en vigueur à compter de la date de mise en place effective, dans l'entreprise, des nouveaux positionnements hiérarchiques.

En application des articles L. 2241-1, L. 2241-2, L. 2241-3, L. 2241-7, et L. 2241-9 du code du travail, et sans préjudice du paragraphe 4.3 du présent accord, la nécessité de réviser la nouvelle classification sera examinée dans la quatrième année suivant la date de signature figurant ci-dessous.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée ; il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13 et L. 2261-14 du code du travail.

Le présent accord conserve un effet normatif et impératif.

Article 11

Publicité et formalités de dépôt

Le texte du présent avenant fera l'objet de la même publicité que les conventions collectives nationales elles-mêmes.

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-1, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-4, D. 2231-5, D. 2231-6, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail.

Les parties signataires s'emploieront à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 19 novembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Association française des distributeurs de papiers (AFDP).

Syndicats de salariés :

Fédération chimie-énergie CFDT ;

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ;

Syndicat national du personnel d'encadrement de la filière bois-papier CFE-CGC.

ANNEXE I

Présentation synthétique de la grille de classification par catégorie professionnelle

NIVEAU	ÉCHELON	CATÉGORIE
I	1 2	Ouvriers et employés
II	1 2	
III	1 2 3	
IV	1 2 3	Techniciens et agents de maîtrise
V	1 2 3	Ingénieurs et cadres
Positions supérieures		

ANNEXE II

Ordonnement des niveaux par critères classants et définition des échelons

NIV.	NATURE DE L'ACTIVITÉ, technicité de l'emploi	AUTONOMIE, INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	NIVEAU de connaissances	ÉCH.	DÉFINITION des échelons
I	Opérations sans technicité ni difficultés particulières	Reçoit des instructions précises fixant, sous contrôle direct : - l'objet - les moyens - le mode opératoire - les opérations de conformité	Exécute des opérations et vérifie la conformité des travaux en fonction des consignes reçues	A assimilé les connaissances de base équivalente à la scolarité obligatoire	1	Exécution de tâches très simples avec période d'adaptation ne dépassant pas 1 semaine
					2	Exécution de tâches demandant attention et adresse. Période d'adaptation ne dépassant pas 1 mois
II	Opérations qualifiées d'un métier	Reçoit des instructions fixant, sous contrôle : - l'objet - les moyens et les limites d'intervention dans le mode opératoire et les opérations de conformité	Assure l'exécution selon les normes fixées. Prend des responsabilités limitées dans un contexte habituel de travail	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau V (CAP, BEP) de l'éducation nationale. Applique les connaissances générales d'un métier	1	Exécution de différents travaux courants nécessitant généralement une expérience professionnelle de moins de 1 an

NIV.	NATURE DE L'ACTIVITÉ, technicité de l'emploi	AUTONOMIE, INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	NIVEAU de connaissances	ÉCH.	DÉFINITION des échelons
					2	Exécution de différents travaux qualifiés nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi
III	Exécution d'opérations très qualifiées et d'une grande technicité	Reçoit des instructions fixant : - l'objet - les moyens Autonomie pour : - le mode opératoire - les opérations de conformité - l'ordre de succession Résout des problèmes en utilisant des sources d'informations courantes	A en charge la réalisation complète de l'objectif fixé dans un contexte habituel de travail dans lequel certains facteurs peuvent changer	Les connaissances pratiques et théoriques acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau IV (BAC-BP-BT) de l'éducation nationale	1	En plus des capacités prévues au niveau II, exécution de travaux très qualifiés dans le respect des normes quantitatives et qualitatives nécessitant moins de 1 an d'expérience professionnelle
					2	Réalisation de travaux d'une grande technicité nécessitant une expérience professionnelle confirmée dans l'emploi
					3	Capacité d'assurer la transmission du savoir-faire et/ou le contrôle de personnels devant exécuter les travaux des échelons précédents

NIV.	NATURE DE L'ACTIVITÉ, technicité de l'emploi	AUTONOMIE, INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	NIVEAU de connaissances	ÉCH.	DÉFINITION des échelons
IV	Emploi à haut niveau professionnel et/ou coordination avec responsabilité hiérarchique	Reçoit des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant les objectifs Large autonomie pour : - les moyens mis à sa disposition - le mode opératoire Les opérations de conformité – l'ordre de succession Résout des problèmes en traitant des informations issues de sources spécialisées	A en charge la réalisation des objectifs de son domaine d'activité. Résout des problèmes incluant de nombreux facteurs dont certains peuvent être source de changements imprévisibles. Peut gérer un ou des collaborateurs	Maitrise confirmée d'une spécialisation. Les connaissances acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau III de l'éducation nationale	1	Doit maîtriser au moins une spécialisation. Capacité d'animer une ou plusieurs équipes. Expérience professionnelle confirmée du niveau IV de 1 an minimum ou du niveau III de l'éducation nationale avec au moins 1 an d'expérience professionnelle confirmée
					2	Maitrise complètement les travaux du niveau III pouvant permettre de participer à la définition des objectifs d'une spécialisation et de formuler des réponses à des problèmes abstraits et concrets
					3	Montre son expérience des relations interpersonnelles à un niveau opérationnel. Forme les collaborateurs de niveau ou échelon inférieur et développe la performance d'équipes

NIV.	NATURE DE L'ACTIVITÉ, technicité de l'emploi	AUTONOMIE, INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	NIVEAU de connaissances	ÉCH.	DÉFINITION des échelons
V	Emploi relevant d'une spécialisation précise ou relevant d'un domaine d'activités diversifiées ou impliquant un management d'équipe	Participe généralement à l'élaboration de ses objectifs Bénéficie d'une autonomie de jugement et d'initiative Rassemble et interprète des données afin de résoudre et/ou d'anticiper des problèmes Emet un avis sur des problématiques d'ordre organisationnel	Recherche et utilise des moyens permettant d'atteindre les objectifs fixés dans le cadre d'une délégation limitée	Connaissances pratiques spécialisées dans un ou des champs qui impliquent la capacité à produire une analyse critique des théories et des principes et/ou connaissances générales (technique, économique, sociale) permettant le management d'équipe. Les connaissances acquises par la formation et/ou l'expérience professionnelle correspondent au niveau II de l'éducation nationale	1	Ingénieur, cadre diplômé ou non, avec ou sans expérience professionnelle significative dans l'emploi, ayant acquis les connaissances lui permettant d'assurer la réalisation des objectifs fixés
					2	Cadre bénéficiant d'une expérience professionnelle confirmée. Fait preuve de capacités analytiques dans l'approche des problématiques du champ donné et de l'interface entre différents champs. Fait preuve de créativité dans le développement de projets et d'initiative dans les processus managériaux incluant la formation de collaborateurs. Communiquant avec autorité.

NIV.	NATURE DE L'ACTIVITÉ, technicité de l'emploi	AUTONOMIE, INITIATIVE	RESPONSABILITÉ	NIVEAU de connaissances	ÉCH.	DÉFINITION des échelons
V					2	Autonomie totale de jugement, d'initiative et de décision dans le cadre défini par la direction générale. Expérience très étendue de l'encadrement dans le développement d'approches nouvelles et créatives qui font avancer ou qui viennent modifier les connaissances ou les pratiques existantes
					3	Participe à la direction de l'entreprise, d'un établissement ou d'un département important. Fait preuve de qualités de dirigeant, d'esprit d'innovation et d'autonomie dans des contextes professionnels diversifiés et complexes exigeant la résolution de problèmes dans lesquels de nombreux facteurs interagissent
Position supérieures : Assume une fonction de direction et de coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes. Elabore et définit la stratégie de l'entreprise.						

ANNEXE III

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL	SALAIRE ANNUEL
Ouvriers et employés	I	1	1 322	16 619 (1)
		2	1 360	17 093 (1)
	II	1	1 390	17 467 (1)
		2	1 420	17 842 (1)
	III	1	1 460	18 341 (1)
		2	1 520	19 090 (1)
3		1 560	19 589 (1)	
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 610	20 093 (2)
		2	1 690	21 091 (2)
		3	1 760	21 965 (2)
Ingénieurs et cadres	V	1	2 260	28 747 (3)
		2	3 300	41 976 (3)
		3	4 000	50 880 (3)
<div>(1) $(\text{ISMMC} \times 12) + 4 \text{ \%}) + 120 \text{ €}$.</div> <div>(2) $(\text{SMMC} \times 12) + 4 \text{ \%}$.</div> <div>(3) $(\text{SMMC} \times 12) + 6 \text{ \%}$.</div>				

(En euros.)

COMMERCIAUX ITINÉRANTS	
Garantie mensuelle	Garantie annuelle
70 % du niveau V, échelon 1	28 747 41 976 50 880

Il est entendu que les parties signataires conviennent, dans le cadre des futures négociations annuelles sur les minima, de tenir compte de l'évolution du SMIC pour la revalorisation du premier SMMC.

En outre, elles s'accordent pour étudier la possibilité d'introduire une formule mathématique pour la revalorisation des minima garantissant la cohérence de la grille.

Lexique

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

Adaptation : faculté de maîtriser son activité et sa situation de travail en fonction de son niveau de classement.

Compétence : caractéristique observable et mise en œuvre d'un individu attestant de sa faculté à accomplir certaines activités avec efficacité.

Elle témoigne de la capacité d'action qu'a un individu à mobiliser, à bon escient et en temps opportun, les connaissances, savoir-faire et savoir-être nécessaires pour exercer son activité professionnelle.

Contrôle : suivi de l'exécution de travail ou vérification de la qualité ou de la conformité du travail.

Consigne : ordre simple, précis et détaillé.

Directive : ordre définissant l'objectif à atteindre. Elle tend à permettre la réalisation de buts sur une période de temps donnée, en termes de quantité, de qualité, de coût et de délai.

Emploi : ensemble de postes présentant des contenus d'activités identiques ou similaires, suffisamment homogènes pour être occupés par un même individu, et ce malgré la diversité de leurs appellations selon les unités et/ou les entreprises.

Plusieurs emplois peuvent constituer un même métier. Plusieurs postes peuvent constituer un même emploi.

Expérience : ensemble des connaissances et des savoir-faire acquis par une pratique professionnelle.

Initiative : action du salarié qui propose et choisit les moyens ou modes opératoires les plus appropriés pour la réalisation des tâches confiées ; aptitude à agir, à entreprendre.

Instruction : ordre indiquant les actions à accomplir et/ou les modes opératoires types à appliquer et/ou les objectifs à atteindre.

Métier : regroupement, sous le même intitulé, d'emplois présentant des proximités d'activités et donc de compétences suffisantes pour être étudiées et traitées de façon globale.

Le métier ne dépend pas du contexte particulier et de l'organisation de l'entreprise dans lequel il est exercé.

Mode opératoire : définition de l'ordre des opérations, des moyens à utiliser et des modalités de contrôle nécessaires à l'exécution d'un travail.

Opérations classiques d'un métier : ensemble de tâches ou d'opérations exécutées dans les conditions de qualité et de temps requises par les règles de l'art.

Polycompétence : capacité vérifiée à remplir, de manière discontinue mais répétitive, une ou plusieurs activités relevant d'un autre métier pour un même niveau ou un niveau supérieur.

Les tâches en question nécessitent un réel effort d'adaptation, ce qui exclut les tâches de proximité accessibles sans formation ni expérience complémentaire.

Positions supérieures : regroupent les salariés cadres dirigeants qui ne sont pas soumis à la législation relative à la durée du travail eu égard aux responsabilités qui leur sont confiées dans l'entreprise. Ils bénéficient d'une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps et sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome.

Poste : situation de travail individuelle et localisée, le poste est une entité définie dans l'espace et le temps. Constitué d'un ensemble de tâches, il forme l'unité de base de l'organisation de travail.

Tâches, opérations : enchaînements de travaux élémentaires exécutés dans des conditions et un temps déterminés et qui, dans leur ensemble, permettent de réaliser une activité.

Technicité : degré de difficulté technique.

Technique : ensemble des procédés et méthodes d'un métier.

ANNEXE V

Document méthodologique

Le document méthodologique sera intégré au présent accord après avoir été validé par un groupe de travail paritaire qui se réunira à cet effet le 21 janvier 2009.

Il est entendu qu'il constitue un élément fondamental justifiant la signature du présent accord.