

Brochure n° 3228

Convention collective nationale

IDCC : 637. – **INDUSTRIES ET COMMERCE DE LA RÉCUPÉRATION**

ACCORD DU 7 MAI 2009
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : *ASET0950707M*
IDCC : 637

Entre :

La fédération des entreprises du recyclage du Nord-Picardie,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FGT SNED CFTC ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les entreprises de la récupération évoluent dans un environnement économique en forte mutation, auquel elles doivent nécessairement s'adapter.

Pour continuer à assurer au mieux les missions qui sont les leurs, ces entreprises doivent adapter en permanence les compétences de leurs salariés aux exigences d'un environnement en évolution constante.

Devant ce constat, les parties signataires s'accordent sur la nécessité de réviser le dispositif de classification établi en 1984 : l'élaboration et la mise en œuvre de cette nouvelle classification s'inscrit dans cette logique.

Le présent accord de classification des emplois vise ainsi à répondre aux objectifs suivants :

- appliquer un outil d'évaluation des emplois suffisamment étendu et souple pour prendre en compte la diversité des activités et des modes d'organisation des entreprises de la récupération ;

- classer les emplois les uns par rapport aux autres, selon leur contribution et en application de règles communes à toute la profession ;
- reconnaître le savoir-faire des salariés de la profession, de telle sorte que cette reconnaissance puisse se concrétiser, soit par une évolution de salaire dans le cadre de l'emploi qu'ils occupent, soit en accédant à un emploi classé à niveau supérieur ;
- faciliter pour chaque collaborateur l'acquisition de compétences nouvelles pour progresser dans son métier, changer de filière professionnelle et développer sa mobilité professionnelle.

Le présent accord annule et remplace l'annexe Classification dans la convention collective de branche.

Article 1^{er}

Principes généraux

Le présent système de classification est établi sur la base d'une grille unique et continue de positionnement des emplois s'inscrivant dans une logique des critères classants définis à l'article 2.

Ce système de classification comprend sept niveaux, chacun intégrant l'ensemble des critères classants selon un degré croissant d'importance pour la tenue de l'emploi :

- les niveaux I à III se rapportent aux ouvriers/employés ;
- les niveaux III à V se rapportent aux techniciens/agents de maîtrise ;
- les niveaux V à VII se rapportent aux ingénieurs et cadres.

Chaque niveau comporte 3 échelons permettant de marquer une progression professionnelle en fonction des tâches ou missions réellement exercées.

Le système de classification est explicité par le classement d'emplois repères.

Article 2

Définition des critères classants

Le classement des emplois est opéré à partir de critères classants, en fonction de 5 critères qui en représentent les caractéristiques essentielles.

Les 5 critères classants retenus sont les suivants :

- connaissances et expériences professionnelles ;
- autonomie ;
- durée d'adaptation ;
- complexité/technicité ;
- responsabilité/impact.

Ces critères sont définis niveau par niveau à partir des définitions génériques suivantes :

- connaissances et expériences professionnelles : les connaissances professionnelles sont constituées de l'ensemble des connaissances et des savoir-faire nécessaires (pratiques professionnelles) pour remplir les principales activités de la mission. Elles peuvent être acquises par la formation initiale ou continue et/ou par l'expérience professionnelle ;

- autonomie : degré de liberté dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie ;
- durée d'adaptation : espace de temps qui s'écoule entre la prise de poste et le moment où l'on estime que la personne est opérationnelle ;
- complexité/technicité : la complexité se mesure par la nature des tâches et activités à accomplir et par la difficulté des problèmes à résoudre ;
- responsabilité/impact : les actions et/ou décisions du titulaire peuvent avoir des conséquences plus ou moins importantes pour l'entreprise.

Ce critère apprécie l'influence des conséquences des actions/décisions du titulaire sur le fonctionnement et/ou le résultat de la mission, d'un secteur, d'un service ou d'une direction de l'entreprise.

Article 3

Attribution des échelons

L'échelon traduit la maîtrise des savoir-faire que démontre le salarié dans son emploi.

Chaque niveau d'emploi comporte trois échelons :

- A, B, C pour les niveaux I à V ;
- B, C, D pour les niveaux VI et VII.

Le passage d'un échelon à un échelon supérieur reconnaît l'évolution du salarié dans son emploi. Il implique de satisfaire complètement à la définition de l'échelon inférieur.

Toutefois, pour les niveaux de I à V, le passage de l'échelon A à l'échelon B sera automatique à l'issue d'une période de pratique professionnelle dans l'emploi.

Cette durée sera réduite de moitié pour les salariés qui sont titulaires du diplôme requis pour le niveau de classification de l'emploi, exception faite pour les salariés titulaires d'un CAP ou d'un BEP qui sont classés immédiatement en II B.

Par ailleurs, dès lors que sont remplies les conditions propres à chaque échelon, l'attribution d'un échelon n'implique pas pour le salarié d'avoir été préalablement positionné à l'échelon qui précède dont il est néanmoins supposé satisfaire complètement les conditions.

A chaque échelon correspond une rémunération minimale.

Article 4

Emplois repères

Pour faciliter les analyses et le classement des emplois, des emplois repères, représentant une partie significative des activités de la profession, ont été identifiés et positionnés sur le niveau correspondant au seuil minimal d'entrée (annexe II).

Les emplois repères retenus ont été déterminés comme comportant le minimum de tâches requises pour que l'emploi puisse être tenu au regard des obligations du métier ou du domaine d'action. Il s'agit bien là du seuil mini-

mal de niveau de classification. Aucune embauche ou classification ne peut donner lieu à l'attribution d'un niveau inférieur à l'indice de qualification de l'emploi repère concerné.

L'opération de classement d'un emploi doit s'effectuer au vu de l'ensemble des tâches et missions qui le composent. Les entreprises conservent la possibilité de positionner des emplois similaires à un niveau plus élevé que l'emploi repère, en raison de la spécificité ou de l'étendue de leur contenu, après examen des critères classants.

Article 5

Seuils d'accueil des titulaires de diplômes, titres ou certifications professionnels

Le titulaire d'un des diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle (CQP) visés par l'annexe I doit accéder aux fonctions disponibles auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme, titre ou certificat de qualification professionnelle le destinent à la condition qu'à l'issue d'une période d'adaptation il ait fait preuve de ses capacités à cet effet.

C'est dans cette perspective qu'a été aménagée par l'annexe I une garantie de classement minimal, ou classement d'accueil, pour chacun des diplômes, titres ou certificat de qualification professionnelle visés par cette annexe.

Cette garantie de classement s'applique donc à tout salarié titulaire de l'un des diplômes, titres ou certificat de qualification professionnelle visés dans l'annexe I, occupant ou accédant à un emploi disponible correspondant à la spécialité de ce diplôme ou titre, quelle que soit la date d'obtention de ce diplôme, avant ou pendant son activité dans l'entreprise.

Article 6

Définition des niveaux et échelons

Selon les principes définis à l'article 1^{er}, le classement d'un emploi conduit :

- d'une part, à la détermination d'un niveau pour l'emploi ;
- d'autre part, à l'attribution d'un échelon pour son titulaire.

6.1. Classification des ouvriers-employés

Les ouvriers-employés exercent leur activité sous contrôle de la hiérarchie, à partir de modes opératoires et procédures définis. De façon générale, ils reçoivent ou recourent à des instructions leur permettant d'atteindre le résultat attendu.

Ils font preuve de capacité d'adaptation, dans un environnement technique et économique en évolution constante.

Niveau I

Des consignes précises définissent la nature du travail à effectuer et les modes opératoires à respecter.

Les tâches à exécuter sont simples, similaires et répétitives.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 1 mois.

La vérification de la conformité du travail aux consignes données est simple.

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises au cours de la scolarité obligatoire.

Echelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 6 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Il est convenu de prendre en compte la pratique professionnelle que le salarié a acquise, en contrat à durée déterminée ou mission d'intérim, dans les 12 mois qui précèdent son embauche en contrat à durée indéterminée dans la même entreprise et pour le même emploi.

Echelon B :

Salarié maîtrisant les savoir-faire requis pour tenir l'emploi, sans avoir besoin d'assistance ni d'accompagnement.

Il obtient alors de façon constante les résultats attendus.

Echelon C :

Salarié polyvalent, c'est-à-dire réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

Niveau II

Des instructions précises définissent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser et les moyens disponibles.

Le salarié exécute des opérations à enchaîner de façon cohérente, ce qui nécessite d'échanger des informations diversifiées, de les prendre en compte et éventuellement de les reporter sur un formulaire.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 3 mois.

Le titulaire effectue des opérations d'autocontrôle de conformité à chaque étape du travail.

Le niveau de connaissances requis est celui du CAP ou du BEP.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Echelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 12 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi. En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- exercer une mission de tutorat,

ou

Salarié polyvalent, c'est-à-dire réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

Niveau III

Des instructions complètes précisent les limites d'action et les moyens disponibles définissent le cadre du travail.

Le titulaire exécute des opérations qualifiées qu'il faut combiner en fonction du résultat à atteindre et qui pouvant comporter le choix de la solution la plus adaptée dans le cadre de procédures définies.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 6 mois.

Le titulaire doit réagir aux aléas et/ou imprévus et s'adapter à des situations nécessitant d'interagir efficacement avec des interlocuteurs internes ou externes.

L'obtention de la conformité au résultat attendu nécessite une adaptation des moyens mis à disposition.

Le niveau de connaissances requis est :

- soit celui du baccalauréat, et notamment du baccalauréat professionnel ;
- soit celui du CAP ou du BEP complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et/ou de formations complémentaires ;
- ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Echelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 18 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'exercer une mission de tutorat,

ou

Salarié polyvalent, c'est-à-dire réalisant de façon régulière des opérations qui relèvent d'autres emplois classés dans le même niveau.

6.2. Classification des techniciens-agents de maîtrise

Les agents de maîtrise et les techniciens exercent leur mission dans le cadre d'une autonomie définie et d'objectifs à court ou moyen terme.

Ils sont une force d'initiative créatrice et font preuve de réactivité et de capacité d'adaptation : c'est la marque de leur professionnalisme dans un environnement économique et technique en forte évolution.

Les agents de maîtrise assurent l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel placé sous sa responsabilité en mettant en œuvre des techniques de management et d'animation.

Ils possèdent également les connaissances générales, professionnelles et techniques nécessaires pour obtenir une efficacité optimum dans la mission qui lui est confiée.

Ils ont en charge la sécurité des personnes et des équipements, et à ce titre, ils respectent et font respecter les consignes de sécurité.

Les techniciens ont une fonction d'importance équivalente en raison de la responsabilité assumée ou de la compétence mise en œuvre :

- compétence administrative (personnel, planning...) ;
- compétence commerciale (achats, vente...) ;
- compétence technique (process de fabrication, étude, ingénierie...) ;
- compétence de gestion (comptable, financière...).

Ils exercent le plus souvent soit des travaux d'études, de contrôle ou d'analyse, soit des missions de conseil ou d'expertise ou encore de management de projets.

Sans avoir de responsabilité hiérarchique, ils peuvent être amenés à animer des groupes de travail.

Leur expertise les conduit à se tenir informés de l'évolution des techniques et à s'y adapter.

Niveau III

Des instructions générales (complétées par des informations) indiquent les buts à atteindre et les méthodes de travail.

Exécution d'un ensemble de travaux, nécessitant la recherche, l'analyse et le traitement d'informations variées et complexes (car relatives à deux ou plusieurs techniques et difficiles à obtenir) pour rechercher la solution la plus appropriée.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 6 mois.

Recherche et obtention de la conformité au résultat par rapport au but à atteindre. Utilisation de méthodes connues mais diversifiées et complexes, qui nécessitent parfois un effort de transposition, nécessitant d'interagir efficacement avec des interlocuteurs internes ou externes.

Le niveau des connaissances requises est celui du baccalauréat, complété de plusieurs années d'expérience professionnelle et de formations complémentaires dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Echelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 18 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés.

Niveau IV

Ces travaux sont réalisés à partir de programmes ou plannings préétablis. Leur cadre d'action est fixé en fonction d'objectifs généraux à court terme.

Etude et/ou réalisation de dossiers ou de travaux pouvant être complexes, faisant application de règles ou d'une technique connues mais nécessitant de réunir et d'interpréter des informations de nature et de sources diverses.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 12 mois.

Ces études et travaux exigent une communication adaptée à des interlocuteurs différents qu'il faut convaincre et dont il faut emporter l'adhésion quant aux solutions proposées.

Proposer et mettre en œuvre les adaptations nécessaires aux méthodes, procédures et moyens pour obtenir des solutions se traduisant par les résultats techniquement et économiquement attendus.

Contrôles ultérieurs (*a posteriori*) permettant d'apprécier la réalisation des objectifs.

Le niveau de connaissances requises est celui du BTS ou du DUT.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Echelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 24 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés.

Niveau V

L'activité s'exerce à partir de programmes ou plannings à court terme (3 à 6 mois), à l'élaboration desquels le titulaire est associé et qui définissent des objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'*a posteriori*.

Réalisation ou coordination de travaux relatifs à un projet ou à une partie d'un projet complexe, nécessitant d'appliquer plusieurs techniques.

L'agent de maîtrise encadre un ou plusieurs groupes, éventuellement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise classés en niveau IV.

L'activité exige de mener des négociations avec des interlocuteurs différents et variés pour aboutir à des solutions prenant en compte les intérêts de l'entreprise.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 18 mois.

Recherche de nouveaux procédés, démarches ou nouvelles techniques pour réaliser les études ou travaux à effectuer en vue d'atteindre les objectifs fixés.

Le niveau de connaissances requis est celui du BTS ou du DUT complété de plusieurs années d'activité professionnelle.

Ce niveau peut être acquis par voie scolaire ou par une formation équivalente, par l'expérience professionnelle, éventuellement reconnue par une VAE (validation des acquis de l'expérience professionnelle).

Echelon A :

Salarié en phase d'acquisition des pratiques professionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi : il a régulièrement besoin d'assistance, de contrôle et d'accompagnement.

À l'issue d'une période de pratique professionnelle effective d'au maximum 24 mois, ces salariés sont classés à l'échelon B.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Il est capable d'exercer une mission de tutorat.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés.

6.3. Classification des cadres

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leurs secteurs d'activité, notamment dans la conduite de projets.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualités d'animation et de motivation.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses collaborateurs qu'il a la responsabilité d'accueillir, former, informer, faire progresser et faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Ils sont garants de l'hygiène et la sécurité et, à ce titre, ils doivent promouvoir la sécurité à tous les niveaux et provoquer les actions spécifiques nécessaires dans le cadre de la délégation reçue.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une très large autonomie et conduisent à prendre les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Ces missions s'exercent dans un cadre financier et budgétaire défini, à l'élaboration duquel le titulaire peut être amené à participer.

Les cadres peuvent en outre avoir des missions de représentation qu'ils exercent dans le cadre d'une délégation d'autorité de l'employeur.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent, au minimum, à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur.

Peuvent également être classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles et par une longue expérience personnelle, une formation commerciale, administrative, technique, ou de gestion, appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Cette définition des connaissances requises est commune à tous les niveaux définis ci-dessous.

Niveau V

Ce niveau accueille les ingénieurs ou cadres diplômés débutants ou ceux classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle d'une certaine durée dans l'entreprise en tant qu'agent de maîtrise ou technicien et accédant à des fonctions de niveau cadre.

Echelon A :

Ingénieurs ou cadres diplômés à l'embauche, ayant moins de 3 ans d'expérience,

ou

Ingénieurs ou cadres classés comme tels en raison de leur expérience et de la prise en charge de responsabilités justifiant le statut cadre et ayant moins de 1 an d'ancienneté dans cette fonction.

Echelon B :

Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon A après 1 an d'ancienneté dans la fonction dans l'entreprise.

Echelon C :

Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon A après 3 ans de travail dans la fonction dans l'entreprise ou ingénieurs ou cadres diplômés, confirmés par plus de 3 ans d'expérience.

Niveau VI

Ce niveau accueille les cadres confirmés.

Le titulaire participe à la détermination des objectifs, des règles à respecter et des moyens à mettre en œuvre dans son secteur d'activité.

Le titulaire assure la gestion d'un secteur d'activité, en assurant les relations avec les responsables amont et aval, en prenant en compte des contraintes parfois contradictoires et en encadrant généralement des agents de maîtrise et techniciens, voire des cadres.

Ce niveau accueille également des cadres qui, sans responsabilité hiérarchique, sont des spécialistes dans leur domaine.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas 24 mois.

La responsabilité s'étend sur tous les aspects et toutes les composantes du secteur d'activité ; elle implique la gestion professionnelle et la responsabilité directe des hommes qui en dépendent ainsi qu'une grande initiative pour concevoir et mettre en œuvre toute amélioration de fonctionnement.

La fonction et les actions/décisions qu'elle implique peuvent avoir des conséquences significatives, en termes de résultat financier, pour un ou plusieurs secteurs de l'entreprise.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable de :

- résoudre des problèmes moins fréquents ;
- agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- exercer une mission de tutorat.

Echelon D :

Salarié dominant pleinement toutes les caractéristiques et obligations de son emploi au point d'être considéré comme une référence. Il est appelé pour résoudre les problèmes les plus complexes, rares et nouveaux.

Il est capable d'anticiper et de prendre habituellement, et de manière opportune, plus d'initiatives que prévu dans l'emploi tout en restant dans les limites de ses attributions.

Niveau VII

Le titulaire participe à la détermination des politiques et des budgets du secteur.

Le titulaire a la maîtrise d'un secteur important d'activités, impliquant la gestion de tous ses composants et la recherche de la meilleure coordination avec les secteurs voisins pour une efficacité optimale de ces différents secteurs et en encadrant généralement des cadres.

Ce niveau accueille également des cadres, spécialistes en leur domaine de compétence et ayant acquis, par leur expérience, des connaissances approfondies dans leur spécialité.

Le temps d'adaptation sur le lieu de travail est supérieur à 24 mois.

La responsabilité consiste à proposer les évolutions significatives relatives à l'organisation et au développement de son secteur (remise en cause des process) et, après accord, de les mettre en place pour atteindre les objectifs de résultats financiers du secteur sous responsabilité.

La fonction et les actions/décisions qu'elle implique peuvent avoir un impact déterminant en termes de résultat financier sur l'ensemble de l'entreprise.

Echelon B :

Salarié maîtrisant de façon régulière et satisfaisante les pratiques professionnelles requises par l'emploi.

Grâce à son expérience, il obtient de façon constante les contributions attendues.

Echelon C :

Salarié dominant toutes les caractéristiques et obligations de l'emploi.

En tant que tel, il est capable :

- de résoudre des problèmes moins fréquents ;
- d'agir en support technique ou en assistance à ses collègues moins expérimentés ;
- d'exercer une mission de tutorat.

Echelon D :

Salarié dominant pleinement toutes les caractéristiques et obligations de son emploi au point d'être considéré comme une référence. Il est appelé pour résoudre les problèmes les plus complexes, rares et nouveaux.

Il est capable d'anticiper et de prendre habituellement, et de manière opportune, plus d'initiatives que prévu dans l'emploi tout en restant dans les limites de ses attributions.

Article 7

Mise en œuvre de l'accord

1. Délai de mise en œuvre

Les entreprises disposeront d'un délai de 12 mois, après publication de l'arrêté d'élargissement de l'accord, pour mettre en place la nouvelle classification.

2. Procédure de mise en œuvre

2.1. Au niveau de l'entreprise :

Les modalités d'application feront l'objet d'un examen conjoint entre la direction et le (ou les) délégué(s) syndical(aux) de l'entreprise, dans les 6 mois suivant publication de l'arrêté d'élargissement.

Les délégués syndicaux seront informés par l'entreprise des modalités selon lesquelles il est prévu d'organiser cet examen.

2.2. Au niveau de la branche :

1 an après la date d'application du présent accord, il sera procédé à un bilan, en vue de vérifier les conditions dans lesquelles se sera effectuée, dans les entreprises, la mise en place des nouvelles classifications.

Ce bilan pourra donner lieu, le cas échéant, à la signature d'un protocole interprétatif.

3. Notification au salarié et recours

Les salariés se verront notifier par écrit :

- l'appellation de leur emploi ;
- le niveau et l'échelon qui leur auront été affectés en application du présent accord de classification ;
- la référence éventuelle à un emploi repère.

En cas de contestation, le salarié disposera d'un délai de 2 mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés, le cas échéant, avec les délégués du personnel.

En cas de persistance d'un désaccord au niveau de l'entreprise, et à l'issue d'un nouveau délai de 3 mois, la commission paritaire prévue à l'article 86 de la convention collective des industries et commerces de la récupération et du recyclage pourra être saisie à la diligence d'une ou plusieurs organisations de salariés représentatives.

4. Conséquence individuelle du nouveau classement

Cette mise en œuvre n'entraînera ni une diminution des rémunérations effectives ni leur revalorisation automatique : les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Les nouvelles dispositions n'auront aucune incidence sur les rémunérations réelles des salariés, sauf à respecter les salaires minima applicables au niveau de la branche professionnelle ou les salaires conventionnels appliqués dans l'entreprise.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux nouveaux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel, sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

Les parties signataires s'engagent à établir une nouvelle grille conventionnelle de salaires, intégrant les dispositions du présent accord, lors des prochaines négociations sur les minima conventionnels.

La nouvelle grille de salaires entrera en vigueur concomitamment au présent accord mais coexistera, dans l'attente, de façon informative, avec le barème des salaires minima conventionnels actuels, afin de permettre aux entreprises de mieux appréhender le futur système de classification.

5. Consultation du comité d'entreprise

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Article 8

Notification et validité de l'accord

Federec notifiera le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans les champs d'application de l'accord. L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de réception par les signataires de l'accord qui leur est notifié.

Article 9

Caractère obligatoire

Tout accord d'entreprise, de quelque nature que ce soit, ne peut déroger aux présentes dispositions que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 10

Date d'application

Les dispositions du présent accord prendront effet, pour l'ensemble des entreprises de la branche, au lendemain de la date de l'arrêté d'élargissement.

Article 11

Formalités de dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au greffe du conseil des prud'hommes, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 13

Extension et élargissement

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension et l'élargissement.

Cette demande d'extension sera présentée par la délégation patronale dès les formalités de dépôt accomplies.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 7 mai 2009.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Seuils d'accueil

DIPLÔME	NIVEAU ÉDUCATION nationale	NIVEAU DE CLASSIFICATION
CQP opérateur	-	II A
CAP, BEP	V	II B
Baccalauréat	IV	III
BTS, DUT, bac + 3	III	IV
Master, diplômes d'ingénieur	I - II	V

ANNEXE II

Classement des emplois repères

EMPLOI REPÈRE	CLASSEMENT/NIVEAU
Opérateur de production	Ouvriers/employés I
Conducteur de process	Ouvriers/employés II
Conducteur d'engins	Ouvriers/employés II
Chef d'équipe	TAM III
Responsable de site	TAM IV
Responsable d'exploitation	TAM V
Technicien de laboratoire	Ouvriers/employés III
Responsable laboratoire	TAM IV
Responsable de maintenance	TAM IV
Ingénieur process	Cadre
Responsable QSE	Cadre
Assistant des ventes	Ouvriers/employés III
Commercial	TAM IV
Responsable marketing	Cadre

EMPLOI REPÈRE	CLASSEMENT/NIVEAU
Opérateur de bascule	Ouvriers/employés II
Assistante administrative	Ouvriers/employés III
Responsable expédition	TAM III
Chauffeur	Ouvriers/employés II
Aide-comptable	Ouvriers/employés II
Comptable	TAM IV
Agent de maintenance	Ouvriers/employés II

ANNEXE III

Emplois repères

Intitulé de l'emploi : opérateur de production

Autres appellations du métier : opérateur, opérateur de préparation, opérateur préparation broyeur, opérateur de tri, trieur, manœuvre, trieur réparateur, recycleur, reconditionneur, coupeur, presseur emballeur, trieur classeur.

Mission

Sur instructions précises de son chef d'équipe, l'opérateur effectue des opérations simples de manutention, réception, tri des produits, conditionnement, transformation simple des matières premières destinées au recyclage en produits recyclés.

Activités principales de l'emploi

Manutention, préparation et production :

- identifier la marchandise ;
- réaliser des opérations de manutention ;
- assurer les opérations préalables au recyclage (tri, découpe, conditionnement...);

Propreté des lieux de travail :

- remettre en condition et nettoyer l'espace de travail ;
- réceptionner des matières premières destinées au recyclage ;
- réaliser des travaux de petite maintenance ;
- préparer des réactifs (ex. : soude, acide chlorhydrique, etc.) selon les consignes ;
- réaliser des activités de découpe au chalumeau (cette activité met en œuvre des compétences spécifiques et requiert un permis de feu correspondant, un certificat de soudure...).

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître les caractéristiques de base des produits manipulés.

Savoir interpréter des consignes de préparation ou de production.

Savoir respecter les consignes de sécurité liées à la manipulation des matières premières de récupération et à l'utilisation des équipements.

Etre capable d'effectuer les premières opérations de petite maintenance sur les équipements utilisés.

Intitulé de l'emploi : conducteur de process

Autres appellations de l'emploi : conducteur de ligne, responsable de machine, superviseur, contrôleur machine, effilocheur.

Mission

Le conducteur de process effectue, sur instructions précises et permanentes, les opérations nécessaires à la préparation des installations, à la mise en œuvre et au suivi d'un process de production : alimentation de la machine, réglage, supervision des paramètres de contrôle et de régulation, diagnostic des éventuels dysfonctionnements et première maintenance en cas d'incident.

Activités principales de l'emploi

Préparation des installations :

- appliquer des consignes de production et de sécurité de l'encadrement ;
- préparer, définir les réglages de la machine.

Conduite et supervision du process :

- superviser le process ;
- analyser les paramètres de régulation.

Contrôle et première maintenance :

- faire le diagnostic des dysfonctionnements, le dépannage et la maintenance de 1^{er} niveau (en lien avec le chef d'équipe) ;
- réaliser les vérifications habituelles des installations ;
- analyser les problèmes ou difficultés rencontrées, et transmettre ces informations à l'encadrement.

Activités spécifiques :

- participer au nettoyage et à l'entretien lors des arrêts de maintenance ;
- remplacer ponctuellement le chef d'équipe.

Connaissances requises et savoir-faire

Avoir des connaissances dans les domaines mécanique et électrique.

Connaître les procédures de production et de sécurité spécifiques.

Maîtriser les process utilisés.

Savoir effectuer les réglages en fonction des consignes de production transmises par le chef d'équipe.

Savoir vérifier et appliquer les consignes de sécurité.

Savoir interpréter les informations nécessaires au suivi et au contrôle du process.

Vérifier la qualité des produits en fonction des cahiers des charges de production.

Intitulé de l'emploi : conducteur d'engin

Autres appellations de l'emploi : pelleur, cariste.

Mission

Le conducteur d'engins, sur instructions permanentes ou ponctuelles, après avoir réceptionné, identifié et effectué un contrôle de la marchandise à

l'arrivée sur le site, intervient, à l'aide de différents types d'engins selon les produits gérés (pelle, chariot élévateur, chargeur, pelle avec cabine élévatrice...), au niveau de l'alimentation du process de tri, le conditionnement, le stockage ou pour le rechargement des produits dans la phase d'expédition.

Activités principales de l'emploi

Réception des marchandises :

- assister au déchargement de la marchandise ;
- participer au contrôle de la marchandise sur le site.

Tri et déplacement de la marchandise :

- déplacer la marchandise à l'aide d'un ou plusieurs engins de manutention selon les produits ou matières ;
- alimenter en produits un ou des process de production.

Activités spécifiques :

- effectuer la maintenance de premier niveau de son engin.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître les règles de conduite associées aux engins (CACES).

Connaissances de base dans le domaine de la mécanique.

Connaître les caractéristiques des produits.

Déplacer, trier les produits en fonction des consignes.

Savoir effectuer les manœuvres spécifiques pour déplacer la marchandise sur le site.

Conduire son engin en respectant les contraintes du site.

Etre attentif aux règles de sécurité.

Intitulé de l'emploi : chef d'équipe

Autres appellations de l'emploi : chef d'équipe de production, chef d'équipe de préparation, coordinateur de production, coordinateur de préparation, responsable de cours, chef d'atelier.

Mission

Le chef d'équipe organise et supervise une ou plusieurs équipes de travail sur le site pour faire réaliser l'ensemble des opérations de tri, conditionnement ou expéditions afin de contribuer à l'atteinte des objectifs dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement.

Activités principales de l'emploi

Management d'une équipe :

- définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des objectifs de production donnés par le responsable de site ou le responsable d'exploitation ;
- donner des instructions et répartir les tâches entre les opérateurs ;
- organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités ;

- participer à la formation des opérateurs.

Supervision des moyens de production :

- superviser les installations ;
- vérifier les procédures, les modes opératoires ainsi que les consignes de sécurité définies par le responsable de site ou le responsable d'exploitation et les faire appliquer et respecter par les opérateurs ;
- diriger les opérations de conduite du process ;
- analyser les informations rapportées par les opérateurs relatives au déroulement des opérations et aux difficultés rencontrées et prendre les décisions nécessaires ;
- assurer la responsabilité de l'équipe ;
- contrôler la bonne réalisation des opérations : tri, conditionnement, chargement...

Coordination :

- assurer l'interface nécessaire avec les autres activités de préparation, de production la maintenance, la logistique.

Maintenance :

- superviser la première maintenance des installations et y participer si nécessaire ;
- faire appel aux équipes de maintenance en cas de nécessité.

Connaissances requises et savoir-faire

Avoir de bonnes connaissances générales en mécanique, électromécanique.

Connaître le process et avoir une bonne pratique des installations.

Savoir manager une équipe d'opérateurs.

Savoir organiser le travail en fonction des objectifs de production.

Savoir respecter les contraintes de production et les délais.

Connaître et savoir interpréter les procédures de mise en œuvre des installations.

Savoir évaluer les risques et faire appliquer les consignes de sécurité.

Savoir effectuer les opérations de maintenance courante sur les installations.

Savoir conduire les différents équipements utilisés dans le secteur d'activité pris en charge.

Connaître et savoir interpréter les procédures de mise en œuvre des installations.

Intitulé de l'emploi : responsable de site

Autre appellation de l'emploi : chef de site.

Mission

Sur un site donné, le responsable de site a la complète responsabilité du centre de profits : des équipes et de leur sécurité, des équipements et de leur

maintenance, de la gestion du budget et de la qualité des produits recyclés et valorisés, et il participe au développement économique de l'activité pour atteindre les objectifs fixés dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement.

Activités principales de l'emploi

Management/organisation :

- assurer l'encadrement, la supervision et l'animation des équipes sur le site ;
- répartir les activités sur les équipes ;
- gérer les aléas de personnel ou techniques ;
- définir et suivre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de production ;
- évaluer les besoins, les opérations de recyclage et de traitements à organiser ;
- gérer et organiser les flux de matières sur le site ;
- s'assurer de la sécurité des conditions de production, du respect des procédures d'exploitation et des normes (sécurité, environnement) sur le site.

Exploitation :

- analyser les objectifs de production ;
- mettre en œuvre de manière opérationnelle les moyens de production adéquats ;
- organiser et mettre en œuvre les process liés aux activités du site ;
- organiser les différentes étapes de l'exploitation, préparation, tri et mélange des matières premières destinées au recyclage et mettre en œuvre les moyens de production ;
- réaliser le suivi de la mise en œuvre.

Gestion et contrôle :

- contrôler la maîtrise des coûts de production ;
- contrôler la qualité du produit fini afin de valider la conformité par rapport au cahier des charges établi par le client ;
- réaliser le reporting auprès de la direction ;
- participe, avec la direction, à la définition du budget du site, le gère et assure son suivi par rapport au prévisionnel.

Commercial :

- participer à la prospection de nouveaux clients ;
- assurer la relation commerciale avec les donneurs d'ordre.

Réaliser des visites du site.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître les matières premières destinées au recyclage et des caractéristiques des produits recyclés.

Connaître la réglementation du travail.

Savoir manager une équipe de taille moyenne (de quelques opérateurs à une soixantaine pour certains sites).

Avoir des connaissances en électrotechnique et en mécanique.

Avoir une bonne connaissance de gestion d'un budget.

Connaître parfaitement la réglementation en matière de sécurité et d'environnement et les responsabilités associées (le site peut être classé par arrêté préfectoral).

Connaître les procédures qualité.

Analyser un problème dans sa globalité et définir la solution appropriée.

Intitulé de l'emploi : responsable d'exploitation

Autres appellations de l'emploi : directeur de production, directeur des opérations.

Mission

Le responsable d'exploitation est chargé d'organiser le processus de transformation des matières premières en produits recyclés et valorisés, en organisant et gérant l'ensemble des équipes chargées de la réception et de la préparation des matières premières destinées au recyclage, de la production et de la maintenance : il détermine des objectifs de production, en assure le suivi et veille au respect des normes (de sécurité, qualité, respect de l'environnement).

Activités principales de l'emploi

Management :

- assurer l'encadrement, la supervision et le développement des équipes de préparation, production et de maintenance (responsabilité hiérarchique) ;
- définir et suivre les objectifs quantitatifs et qualitatifs de production.

Organisation de production :

- évaluer les besoins, les opérations de recyclage et de traitements à organiser ;
- participer à la définition de la politique d'investissements et de mise en œuvre de nouveaux moyens de production. Recherche de gains de productivité ;
- organiser et mettre en œuvre des processus de tri, préparation, production ;
- assurer l'interface avec les autres secteurs (ingénierie, QSE, administration, achats, ventes, etc.) en fonction des besoins.

Exploitation :

- analyser les objectifs de production ;
- mettre en œuvre de manière opérationnelle les moyens de production adéquats ;
- organiser les différentes étapes de l'exploitation, préparation, tri et mélange des matières premières destinées au recyclage et mettre en œuvre les moyens de production ;
- réaliser le suivi de la mise en œuvre.

Gestion et contrôle :

- s'assurer de la sécurité des conditions de production, du respect des procédures d'exploitation et des normes (sécurité, environnement) ;
- contrôler la maîtrise des coûts de production ;
- contrôler la qualité du produit fini afin de valider la conformité par rapport au cahier des charges établi par le client ;
- garantir la performance : tonnes, coûts, qualité, délais, image ;
- réaliser le reporting auprès de la direction ;
- faire le suivi administratif et budgétaire.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaissances en gestion de production.

Parfaite connaissance technique des process de tri, préparation, production utilisés.

Connaissance des matières premières destinées au recyclage et des caractéristiques des produits recyclés.

Connaissance des normes de sécurité, hygiène, environnement liées à l'outil de production.

Connaissance de la réglementation du travail.

Savoir manager, animer et encadrer une équipe.

Savoir évaluer les besoins et mettre en œuvre les moyens de production adaptés.

Savoir planifier et organiser le travail ainsi que les process d'exploitation.

Savoir suivre des objectifs (de tonnage, de qualité, de coûts) et contrôler leur bonne exécution.

Savoir sécuriser les installations en fonction des exigences réglementaires.

Intitulé de l'emploi : technicien de laboratoire

Autre appellation de l'emploi : aide de laboratoire.

Mission

Le technicien de laboratoire effectue toutes les analyses de matières premières destinées au recyclage, et des produits finis recyclés, dans le respect des consignes données et des procédures et modes opératoires en vigueur et effectue l'ensemble des tests nécessaires pour étudier les caractéristiques des matières premières à traiter.

Activités principales de l'emploi

Préparation et analyse des matières premières destinées au recyclage :

- préparer des échantillons pour analyse ;
- analyser des réceptions des matières premières et produits ;
- émettre un avis technique sur les matières premières et sur la capacité à les traiter.

Réalisation de tests :

- réaliser des tests de sécurité ;

- analyser des résultats et les transmettre aux services concernés.

Contrôle et suivi :

- réaliser des analyses, des opérations de mesure et de suivi, métrologie ;
- analyser des rejets dans l'environnement aux différentes étapes du process ;
- assurer l'entretien du matériel du laboratoire.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaissances appliquées en chimie.

Savoir appliquer des protocoles.

Savoir mener et effectuer des tests.

Intitulé de l'emploi : responsable laboratoire

Mission

Le responsable de laboratoire anime une équipe de techniciens de laboratoire et supervise :

- l'ensemble des analyses des échantillons de déchets (en réception, voire en amont des offres commerciales) et de produits recyclés (en aval du process de production) ;
- la préparation des échantillons, les analyses techniques et donne un avis technique sur les déchets à recycler (évaluation du potentiel de transformation, des contraintes et des risques). Il analyse et valide la composition des produits recyclés.

Activités principales de l'emploi

Management d'une équipe :

- définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des priorités des analyses et des compétences des techniciens ;
- donner des instructions et répartir les tâches entre les techniciens ;
- organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités ;
- participer à la formation des techniciens.

Elaboration des protocoles :

- réaliser les protocoles d'analyses ;
- réaliser les protocoles de sécurité.

Supervision des analyses :

- assurer l'encadrement opérationnel et coordination des techniciens/aides de laboratoire ;
- superviser les analyses d'échantillons commerciaux (matières premières destinées au recyclage) ;
- superviser les analyses de produits recyclés.

Production de rapports d'analyse :

- transmettre les avis techniques aux services concernés (service commercial, préparation, production, marketing) ;
- analyser les rejets dans l'environnement et transmettre les rapports d'analyse aux services de l'Etat.

Contrôle et suivi :

- être responsable du contrôle et du suivi des équipements de mesure.

Activités spécifiques :

Dans certaines entreprises, les responsables de laboratoire peuvent effectuer des activités de recherche appliquée :

- réalisation de tests relatifs à l'élaboration de nouveaux produits recyclés ;
- élaboration d'un prototype ou d'une maquette de nouveaux produits.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaissances approfondies en chimie, techniques de mesure et analyse.

Connaissance des protocoles d'analyses chimiques.

Connaissance de la réglementation spécifique relative à l'environnement.

Savoir mettre en place un environnement de travail sécurisé.

Savoir piloter et superviser les analyses dans le respect des protocoles établis.

Savoir interpréter les résultats de tests et de mesures.

Savoir évaluer la faisabilité technique d'un nouveau projet de recyclage, en mesurant les avantages, les contraintes et les risques.

Savoir communiquer et expliciter les résultats d'analyses (rejets dans l'air, rejets aqueux, etc.) auprès des pouvoirs publics.

Intitulé de l'emploi : responsable maintenance

Mission

Le responsable de maintenance organise et anime une ou plusieurs équipes de travail pour réaliser des prestations de maintenance afin d'assurer des équipements en parfait état de marche et de contribuer à l'atteinte des objectifs de production dans le respect des exigences coûts/délais, hygiène/sécurité/qualité et protection de l'environnement.

Il est garant du suivi du budget de maintenance.

Activités principales de l'emploi

Management d'une équipe :

- définir l'organisation du travail nécessaire en fonction des impératifs des travaux de maintenance et des compétences de ses salariés ;
- donner des instructions et répartir les tâches entre les ouvriers ;
- organiser dans l'équipe la délégation de certaines activités ;
- participer à la formation des ouvriers.

Intervention curative :

- élaborer le planning d'affectation des agents et des techniciens de maintenance en fonction des incidents ;
- peut effectuer lui-même des interventions en cas de panne.

Suivi du plan de maintenance préventif :

- établir un planning d'entretien préventif annuel ;
- suivre le plan de maintenance préventive ;
- tenir à jour le registre de suivi de maintenance ;
- déclencher les différents contrôles périodiques obligatoires.

Relation avec les fournisseurs :

- assurer la relation avec les fournisseurs ;
- faire établir les devis de réparations.

Suivi financier et administratif :

- suivre les dépenses relatives à l'entretien ;
- suivre la facturation ;
- participer à l'élaboration du budget lié à la maintenance.

Connaissances requises et savoir-faire

Avoir les connaissances en mécanique industrielle ou/et en électrotechnique correspondant aux process en charge.

Connaître le matériel spécifique au recyclage (électro-aimant, tri au laser, presse, bandes de transport, convoyeurs, machine de conditionnement spéciale, spectrométrie...).

Connaître les règles de sécurité.

Savoir faire un diagnostic rapide sur le matériel et intervenir en conséquence.

Savoir réaliser les différentes interventions correspondant au plan de maintenance préventive.

Savoir reprogrammer certains paramètres si nécessaire.

Intitulé de l'emploi : ingénieur process

Autres appellations de l'emploi : chef de projet, chef de projet engineering.

Mission

L'ingénieur process est chargé de réaliser les études d'ingénierie, de mettre en œuvre les nouveaux process de production, d'adapter les process existants aux besoins de l'entreprise ou de les mettre en conformité aux normes existantes. Il intervient depuis la conception jusqu'à la mise en œuvre opérationnelle des installations. Il propose des solutions de développement de l'outil de production compte tenu des besoins identifiés, en lien avec le responsable d'exploitation.

Activités principales de l'emploi

Etude de besoins :

- réaliser l'étude de besoins auprès des services de préparation des opérations ou de production ;
- évaluer les moyens nécessaires en fonction des objectifs de production, pour les différents process (tri, broyage, production, etc.).

Conception du procédé de fabrication :

- faire l'étude de faisabilité et préparation des choix techniques ;
- réaliser ou faire faire en sous-traitance des études d'ingénierie auprès de prestataires ;
- élaborer des cahiers des charges auprès de fournisseurs ;
- consulter des offres existantes (fournisseurs d'équipements) et avis technique sur les solutions envisageables.

Coordination et mise en œuvre des installations :

- superviser la mise en œuvre des installations, en lien avec le directeur des opérations ou de production ;
- assurer les tests et mise en route des nouvelles installations.

Suivi des relations fournisseurs :

- veiller sur les avancées technologiques, sur les nouveaux process de production ;
- réceptionner et analyser des offres ;
- solliciter des fournisseurs par rapport aux demandes techniques des services de production, préparation, maintenance.

Activités spécifiques :

Il peut être amené à :

- effectuer la formation des chefs d'équipe sur les nouveaux process installés ;
- être sollicité occasionnellement en appui technique, sur des opérations de production inhabituelles ou très complexes.

Connaissances requises et savoir-faire

Avoir des connaissances approfondies en ingénierie de process, génie des procédés, génie chimique, mécanique.

Connaître parfaitement les normes et procédures spécifiques (normes de rejets, de sécurité, de bruit, etc.).

Maîtriser l'anglais technique.

Savoir évaluer les besoins et les contours d'un projet industriel dans son ensemble.

Savoir exposer clairement aux fournisseurs les besoins techniques de l'entreprise.

Savoir comparer et mesurer les avantages/inconvénients de solutions d'ingénierie et de process.

Savoir évaluer la faisabilité technique d'un projet.

Savoir transférer un savoir-faire aux équipes d'exploitation.

Intitulé de l'emploi : responsable QSE

Autre appellation de l'emploi : ingénieur QSE.

Mission

Le responsable QSE a pour mission de veiller à la sécurisation des installations et des espaces d'exploitation, sur le site et vis-à-vis de l'environnement. Il s'assure du respect des normes et réglementations en vigueur dans son domaine de compétences et établit un plan de prévention. Il définit des

objectifs de progrès en termes de qualité et veille au suivi des résultats. Il communique aux partenaires extérieurs les informations et résultats d'analyses pour l'obtention des autorisations nécessaires.

Activités principales de l'emploi

Elaboration des procédures QSE :

- assurer le pilotage de l'amélioration continue du système de production et des opérations de certification qualité, sécurité et environnement ;
- créer des procédures qualité, sécurité et environnement ;
- former les personnels concernés au respect des procédures.

Prévention :

- élaborer le plan de prévention ;
- assurer la mise en œuvre des formations et exercices d'alerte.

Contrôle et suivi :

- élaborer et suivre les tableaux de bord QSE ;
- suivre les non-conformités (qualité) ;
- suivre les conditions de sécurité de l'exploitation et des personnes ;
- assurer le suivi des indicateurs relatifs à l'environnement (analyse des rejets, etc.) ;
- participer aux réunions du CHSCT.

Information et communication externe :

- réalisation et contrôle des documents administratifs nécessaires (rejets, entrées, sorties de déchets produits, autres) ;
- vérifier la conformité pour l'obtention des autorisations nécessaires à l'activité de production.

Assurer la remise des documents d'information et communication avec les autorités compétentes et les services de contrôle (ex. : DRIRE).

Connaissances requises et savoir-faire

Maîtriser les connaissances fondamentales de l'ingénierie et des process de production.

Connaître la réglementation dans le domaine de la sécurité, du respect de l'environnement, du droit du travail.

Connaître des normes de certification QSE.

Connaître les protocoles et procédures QSE.

Avoir des connaissances en micro-informatique.

Savoir gérer les relations et négocier avec une administration.

Savoir concevoir des procédures et outils.

Savoir alimenter et analyser des tableaux de bord QSE.

Savoir établir un plan de prévention.

Etre capable de dialoguer avec les personnels de l'entreprise et ses sous-traitants pour le respect des protocoles QSE sur site.

Savoir mener des projets de façon transversale. Savoir impliquer et sensibiliser l'ensemble des personnels aux objectifs à réaliser et au respect des procédures.

Intitulé de l'emploi : assistant des ventes

Autre appellation de l'emploi : assistant commercial.

Mission

L'assistant des ventes assure l'interface entre un fournisseur (ou une filiale), une entreprise de récupération et un client pour l'enregistrement et la préparation des commandes : il gère la commande du client, assure le suivi de la livraison des produits, transmet les informations nécessaires permettant l'organisation de l'après-vente éventuel (suivi des commandes, logistique, suivi des litiges) et prépare et valide la facturation.

Activités principales de l'emploi

Préparation des ventes :

- saisir les informations relatives aux ventes, en lien avec les commerciaux ;
- saisir les prévisions des ventes et des affectations de matières valorisables (répartition des tonnages par client).

Facturation :

- préparer et valider les factures clients ;
- préparer et valider les factures internes (filiales).

Organisation de l'après-vente et suivi des commandes :

- assurer l'organisation des flux et coordination avec les services logistiques (planification du transport avec le fournisseur et le client, transmission des informations nécessaires au service logistique, suivi des opérations) ;
- faire le suivi des commandes au quotidien ;
- réaliser le suivi des litiges (en lien avec les responsables commerciaux et avec les services concernés) ;
- mettre à jour les référentiels de prix ;
- faire du reporting (en interne ou vis-à-vis des clients).

Connaissances requises et savoir-faire

Connaissance des techniques d'administration des ventes.

Maîtrise des outils d'informatique de gestion.

Savoir gérer les opérations liées aux actes de vente et à la facturation.

Savoir utiliser un progiciel de gestion.

Savoir organiser les opérations logistiques et de transport (en lien avec le service logistique).

Savoir gérer des litiges et en rendre compte aux services concernés.

Veiller à la traçabilité des opérations de vente.

Intitulé de l'emploi : commercial

Autres appellations de l'emploi : responsable commercial, responsable commercial de zone, attaché commercial, ingénieur commercial.

Mission

Le commercial est en charge des ventes, de l'animation et du développement commercial sur sa zone d'intervention. Il gère la relation commerciale avec les clients externes de l'entreprise. Il a également une mission de conseil aux achats. Selon les cas, il peut être généraliste ou spécialisé sur un produit ou une gamme de produits.

Activités principales de l'emploi

Prospection et gestion d'un portefeuille client :

- définir une stratégie et un plan de développement commercial ;
- organiser la veille technique, commerciale et réglementaire de son produit ;
- analyser le marché, identifier des produits et des filières de vente ;
- organiser la rencontre et le suivi des prospects (clients finaux).

Négociation et vente :

- analyser les besoins de la clientèle ;
- faire une offre commerciale : nature des produits recyclés et valorisés, volumes, prix ;
- formaliser un contrat de vente.

Gestion commerciale :

- suivre l'exécution des contrats, transmettre les informations nécessaires à l'administration des ventes et s'assurer du suivi de l'organisation logistique et des livraisons en lien avec le back-office ;
- suivre les litiges commerciaux ;
- suivre ses objectifs commerciaux et ses marges.

Conseil aux achats :

- assurer des missions de conseil aux achats, d'évaluation du potentiel de produits à recycler auprès des fournisseurs de matières à recycler ;
- aider à la négociation des contrats fournisseurs avec les services achats.

Activités spécifiques :

Le commercial/responsable de zone d'une société de récupération peut être en charge de la formation de commerciaux de filiales en charge des achats de matières à recycler (en amont).

Connaissances requises et savoir-faire

Bien connaître les techniques de vente et de négociation commerciale.

Avoir une bonne connaissance technique des matières premières à recycler.

Avoir une bonne connaissance des filières aval et des besoins des utilisateurs finaux.

Maîtriser l'anglais, et éventuellement d'une seconde langue.

Savoir expertiser le potentiel de valorisation commerciale des matières premières.

Savoir organiser une veille produit et filière dans son domaine.

Savoir développer et consolider un réseau de clientèle.

Savoir conduire une négociation commerciale.

Savoir établir une offre et formaliser un contrat de vente.

Savoir assurer le suivi de la gestion commerciale, en lien avec le back-office (administration des ventes, logistique).

Savoir développer la marge commerciale, aussi bien en amont (achat aux fournisseurs) qu'en aval (clients).

Intitulé de l'emploi : responsable marketing

Autre appellation de l'emploi : directeur marketing.

Mission

Le responsable marketing a pour mission la gestion des projets de développement et de valorisation de nouvelles filières de matières recyclables, l'analyse de la rentabilité par filière, la gestion des filières de vente produits. Il définit les besoins en lien avec la stratégie commerciale de l'entreprise et analyse les marchés potentiels. Il contribue à la définition des objectifs de production, de vente, de niveau de prix et de marges.

Activités principales de l'emploi

Analyse de marché :

- gérer des projets de nouvelles filières de matières recyclables (déchets, autres produits ou matières premières) ;
- définir des besoins en fonction de la stratégie commerciale ;
- analyser la concurrence.

Elaboration d'un plan marketing :

- définir les objectifs par type de déchet (prix, volume, marge) ;
- élaborer un budget prévisionnel ;
- analyser les coûts/avantages : facilité de traitement, vitesse de traitement, impacts environnementaux, qualité des produits finis, facilité et intérêts à la revente, etc. ;
- élaborer une stratégie de communication et une stratégie commerciale.

Gestion et suivi de projet :

- définir des moyens de préparation et de production, des moyens humains requis ;
- assurer le suivi des investissements nécessaires, en coordination avec le service ingénierie et process ;
- établir un planning prévisionnel de stocks ;
- assurer une coordination interservices : vente/production/laboratoire/logistique ;
- réaliser le suivi des réalisations.

Animation commerciale :

- rechercher, mettre en place et gérer les filières de vente produits ;
- former et mobiliser les équipes commerciales.

Connaissances requises et savoir-faire

Avoir une connaissance générale des activités de traitement, de recyclage et des techniques de valorisation de produits recyclés.

Disposer d'une connaissance générale des process et des contraintes techniques de production.

Avoir des connaissances en marketing opérationnel et analyses de marchés.

Etre capable d'analyser le potentiel de valorisation d'une filière.

Savoir évaluer les avantages/inconvénients et la rentabilité d'un projet.

Savoir évaluer la faisabilité technique d'un projet.

Savoir élaborer un plan marketing.

Savoir identifier les filières de vente.

Savoir identifier les besoins de support commercial.

Savoir évaluer les moyens de production nécessaires pour un nouveau projet.

Savoir coordonner et effectuer un suivi de projet.

Savoir organiser la veille stratégique.

Intitulé de l'emploi : opérateur de bascule

Mission

L'opérateur de bascule est chargé de la réception des marchandises : il assure l'accueil des fournisseurs et des transporteurs à l'entrée du site et en vérifie l'identité.

Il est en charge des activités administratives en lien avec les formulaires de transport, la pesée des matières premières ou matières valorisables.

Il contribue à la sécurité du site.

Activités principales de l'emploi

Réception et pesée des marchandises :

- accueillir les fournisseurs et les transporteurs ;
- réceptionner les marchandises ;
- assurer un contrôle de la marchandise ;
- manipuler la bascule.

Administration :

- compléter les formulaires de transport ;
- gérer certains dossiers administratifs spécifiques ;
- participer à l'administration des VHU et des D3E ;
- saisir les informations.

Activités spécifiques :

- contrôler la radioactivité avec les portiques radioactifs ;
- assurer les facturations d'achat ;
- gérer les flux monétaires au niveau des achats.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître le matériel de pesée et savoir manipuler la bascule.

Bien connaître les différentes qualités de produits et être capable de vérifier la qualité des marchandises.

Connaître le logiciel de gestion.

Alerter son responsable en cas de problème.

Savoir intervenir pour faire respecter les règles de sécurité.

Intitulé de l'emploi : assistant administratif

Autres appellations de l'emploi : secrétaire reporting, secrétaire administratif.

Mission

L'assistant administratif est chargé d'effectuer l'ensemble des reportings concernant les documents réglementaires, les clients de taille importante et les bordereaux de suivi de déchets pour les clients ISO 14001.

Activités principales de l'emploi

Reporting réglementaire :

- gérer l'administration des documents réglementaires concernant les D3E, les VHU, les pneumatiques... ;
- assurer la déclaration des démolisseurs ou broyeurs agréés.

Suivi des déchets :

- gérer les bordereaux de suivi des déchets pour les clients ;
- assurer le reporting pour certains clients.

Gestion :

- classer les dossiers ;
- gérer différentes tâches administratives.

Activités spécifiques :

- gérer les achats au détail avec l'identification des vendeurs, le remplissage du livre de police, la réalisation des factures de vente et la gestion de la caisse ;
- prendre en charge le standard ;
- accueillir les clients.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître les principaux outils bureautiques.

Savoir saisir les informations (quantité, prix, qualité, non-conformités...).

Connaître les procédures administratives et les imprimés nécessaires au reporting et au suivi des déchets.

Savoir mettre en œuvre la politique environnement de l'entreprise.

Savoir réagir en cas de problème et rechercher les informations nécessaires.

Respecter les délais dans la transmission des informations.

Organiser son travail en respectant les contraintes temporelles.

Intitulé de l'emploi : responsable expéditions

Mission

Le responsable expédition est chargé principalement d'organiser les transports pour les ventes et les achats et de rédiger les documents correspondants. Il contrôle le prix des factures de transport et transmet pour facturation. Selon les entreprises, il peut avoir la responsabilité d'autres activités administratives (assurances crédit, notifications, suivi des contrats de ventes et d'achats, suivi des stocks...).

Activités principales de l'emploi

Organisation des transports :

- commander les transports pour les ventes et les achats ;
- planifier, organiser les flux de transport ;
- contrôler les tournées des transporteurs ;
- intervenir en cas d'aléas.

Communication :

- informer les clients et les fournisseurs des horaires de transport ;
- assurer le reporting auprès de la direction.

Administration :

- suivre les contrats de ventes et d'achats ;
- rédiger les documents de transport ;
- transmettre les envois pour facturation.

Activités spécifiques :

- remplacer l'opérateur bascule en cas d'absence ;
- assurer le suivi des stocks sur le site ou les différents sites ;
- réaliser des tâches administratives diverses ;
- choisir les transporteurs ;
- contrôler le prix des factures de transport.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître les outils bureautiques.

Connaître les documents et les procédures pour les transports.

Bien connaître les caractéristiques des produits transportés.

Organiser le transport en fonction des aléas et hiérarchiser les priorités.

Coordonner les tournées et les adapter. Savoir contrôler l'activité des chauffeurs.

Intitulé de l'emploi : chauffeur

Autre appellation de l'emploi : chauffeur grutier.

Mission

Le chauffeur assure le transport des matières à recycler, du fournisseur au site et du site chez les clients, dans de bonnes conditions et dans les délais et après avoir effectué un premier contrôle de la marchandise au moment du chargement par rapport à la valorisation ou la dangerosité du produit.

Il peut être amené à conduire différents types de véhicules selon les produits transportés.

Il est en relation avec les fournisseurs et les clients et de ce fait, il contribue fortement à l'image de l'entreprise.

Activités principales de l'emploi

Transport des marchandises :

- aller chercher la marchandise chez les fournisseurs ;
- informer le détenteur de la marchandise en cas de problème ;
- prendre en charge les documents de transport.

Chargement/déchargement :

- charger la marchandise ;
- effectuer un premier tri de la marchandise ;
- vider la marchandise dans la zone du site indiquée.

Contrôle et mesure de la marchandise :

- effectuer un premier contrôle de la marchandise chez le fournisseur ;
- positionner son véhicule sur la balance selon la marchandise ;
- remonter les anomalies ou erreurs à sa hiérarchie.

Entretien :

- assurer l'entretien quotidien de son camion ;
- faire une inspection visuelle de son matériel.

Activités spécifiques :

- encadrer une petite équipe d'opérateurs ;
- réaliser les manœuvres avec un grappin.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaître les règles de conduite liées au type de poids lourds (permis correspondant).

Connaître les règles de sécurité.

Connaître les caractéristiques principales des produits transportés.

Savoir évaluer la dangerosité d'un produit.

Etre attentif au premier tri réalisé afin que la marchandise de différentes catégories ne se mélange pas.

Connaître les spécificités de chaque fournisseur ou client afin d'adapter son activité en conséquence.

Appliquer de manière stricte les consignes de sécurité et environnementales.

Savoir effectuer les manœuvres spécifiques de chargement et déchargement en fonction du véhicule et de la marchandise en toute sécurité.

Savoir assurer le pesage de la marchandise.

Respecter la planification et les délais dans les déplacements.

Intitulé de l'emploi : aide-comptable

Autre appellation de l'emploi : employé de comptabilité.

Mission

Dans le cadre des procédures de la société et le respect des règles comptables, effectuer des travaux d'écriture, de pointage et de ventilation et en garantir l'exactitude.

Activités principales de l'emploi

Tenir les comptes dont il a la charge :

- vérifier la conformité des documents avec bons de commande, bons d'achat, bons de livraison... ;
- imputer et enregistrer les données ;
- préparer les balances de vérification ;
- rechercher et identifier l'origine des écarts en interaction avec des interlocuteurs internes et externes ;
- tenir à jour les fichiers ;
- classer les documents.

Effectuer les relances :

- à partir d'instructions complètes, effectuer les relances pour les règlements en souffrance, en choisissant le canal le plus approprié : téléphone, courrier, mails... ;
- transmettre à la hiérarchie les règlements en souffrance.

Connaissances requises et savoir-faire

Connaissances en comptabilité générales du niveau du bac professionnel.

Connaissances de base des outils bureautiques (Word, Excel).

Intitulé de l'emploi : comptable

Mission

Dans le cadre des règles comptables et des procédures internes, effectuer toutes opérations comptables et légales ayant trait à la comptabilité générale, auxiliaire et/ou analytique en garantissant la fiabilité des informations.

Activités principales de l'emploi

Garantir la fiabilité et la cohérence des enregistrements comptables :

- en assurant le traitement de toutes les opérations comptables dans le respect des règles comptables et procédures internes, et en les validant ;
- en décelant et en corrigeant toutes les anomalies constatées dans l'enregistrement des écritures.

Etablir les divers comptes lors des arrêtés comptables annuels et intermédiaires et les garantir en justifiant, le cas échéant, les soldes :

- en contrôlant et en validant la position des différents comptes et en y apportant les corrections nécessaires à leur conformité ;
- en maîtrisant les contenus des comptes et en étant capable de les expliciter voire de les justifier pour répondre à toute demande interne ou externe ;
- en respectant et en faisant respecter les délais définis.

Assurer l'établissement et la transmission régulière des divers tableaux de bord.

Contribuer à l'amélioration et à l'évolution des méthodes et procédures :

- en mesurant l'impact de toute modification ou nouveauté, y compris sur les services décentralisés, et en contrôlant la pertinence de l'enregistrement qui en découle sur le plan comptable ;
- en étant une force de proposition de modification ou d'amélioration d'organisation.

Connaissances requises et savoir-faire

Bac + 2 en comptabilité, gestion ou finances.

Connaissance en informatique (Excel, Word).

Intitulé de l'emploi : agent de maintenance

Autres appellations de l'emploi : ouvrier d'entretien, électricien d'entretien, mécanicien d'entretien.

Mission

Sur instructions précises de son responsable hiérarchique et dans le cadre des procédures d'intervention et de sécurité, assure, selon sa spécialité, le dépannage et l'entretien préventif des équipements industriels, afin de limiter les arrêts de production.

Activités principales de l'emploi

Assure le dépannage des équipements industriels :

- en diagnostiquant l'origine de la panne ;
- en changeant les organes défectueux ;
- et en s'assurant du bon fonctionnement de l'équipement après intervention.

Dans le cadre du planning établi, effectue l'entretien et la surveillance périodiques des équipements :

- en démontant les équipements selon un ordre défini ;
- en contrôlant et réglant les différents organes de la machine ;
- en remplaçant les éléments détériorés ;
- en s'assurant du bon fonctionnement de la machine après intervention.

Assure la réparation, en atelier, des organes défectueux.

Peut également exécuter des petits travaux neufs.

Connaissances requises et savoir-faire

CAP ou bac pro dans une spécialité (électricité, mécanique, hydraulique...).

Connaissance technique des équipements ou engins utilisés.

Connaissances élémentaires d'autres spécialités.