

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MEUNERIE

AVENANT N° 31 DU 20 SEPTEMBRE 2011

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250257M

IDCC : 1930

Entre :

L'ANMF ;

Le SNIA ;

Le CFSI ;

Le SRF,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le CSFV CFTC ;

La FGTA FO ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet de l'avenant et intégration de son contenu dans la convention collective

Le présent accord a pour objet de définir la classification applicable aux salariés relevant de la convention collective de la meunerie.

Il définit la nouvelle annexe VI « Classifications » de la convention collective de la meunerie.

En conséquence, sont annulés et remplacés dans l'annexe VI de la convention collective nationale de la meunerie :

- les articles 1 à 5 du préambule par l'article 2 ;
- la « Classification ouvriers » par l'article 3 ;
- la « Classification employés services généraux administratifs et commerciaux » par l'article 3 ;
- la « Classification techniciens et agents de maîtrise » par l'article 3 ;
- la « Classification cadres » par l'article 3.

Article 2

Préambule

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions du préambule de l'annexe VI de la convention collective nationale de la meunerie :

« Chaque salarié travaillant dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective sera soumis aux stipulations de la présente annexe, à l'exception des vendeurs représentants placiers pour lesquels ne sont applicables que les dispositions communes et l'annexe V de la convention collective nationale de la meunerie.

Les classifications d'emploi de la convention collective nationale de la meunerie sont précisées ci-dessous.

D'un système PARODI amélioré, la présente annexe définit le nouveau système de classification des emplois dit par critères classants simplifiés à partir duquel doit être classé l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la meunerie.

Les présentes classifications ont pour objectif de :

- mettre en place une grille de classification opérationnelle pour les entreprises de la branche, valorisant les métiers la composant ;
- concevoir un système permettant, par l'utilisation de critères classants, d'être automatiquement adaptable à l'évolution des métiers et des organisations, en se référant au contenu réel des postes de travail.

Les classifications de branche sont par ailleurs complétées par un système favorisant le développement des parcours professionnels notamment par la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle du salarié. »

Article 3

Système de classifications

Les dispositions ci-dessous annulent et remplacent les dispositions relatives à la classification ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise et cadres de l'annexe VI de la convention collective nationale de la meunerie.

« Article 1^{er}

Principes généraux

Le nouveau dispositif de classification est commun aux ouvriers/employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification permettant le positionnement hiérarchique des emplois.

Le dispositif de classification est enrichi d'un système permettant l'attribution de positions à l'intérieur de chaque niveau, permettant la prise en compte du degré d'expérience et d'expertise professionnelle de chaque salarié.

Le classement des différents emplois par niveau résulte de la mise en œuvre combinée de cinq critères classants, eux-mêmes étalonnés selon différents degrés, définis en annexe I de la présente annexe.

Il doit être procédé à la classification des emplois en analysant et en comparant de manière objective et systématique les tâches réelles exercées.

Article 2

Glossaire (par ordre alphabétique)

Compétences complémentaires : connaissances, capacités, savoirs et savoir-faire acquis par le salarié, se situant au-delà du socle minimal « connaissance de base – savoir-faire professionnel » requis pour l'exécution normale de l'emploi, mais étant utiles et perfectionnant l'exercice de l'emploi. Les compétences complémentaires peuvent être acquises soit par la formation soit par l'expérience professionnelle.

Critères classants : principes permettant d'émettre une appréciation, une mesure, à partir d'une définition pour la détermination, en valeur comparative, du niveau de qualification d'un emploi dans une grille de classification.

Degrés : nombre de points constituant une échelle définie pour chaque critère classant.

Emploi : regroupement d'un ou plusieurs postes de travail dont les contenus sont suffisamment homogènes pour relever d'un même niveau de qualification.

Expérience : connaissance de différents savoir-être et savoir-faire acquis par la pratique, en situation de travail sur un emploi donné.

Formation complémentaire : niveau de formation obtenu par le suivi d'une ou plusieurs formations ou VAE (hors formations obligatoires), y compris un CQP reconnu par la branche, permettant au salarié d'acquérir des connaissances, capacités et compétences supplémentaires, se situant au-delà du socle minimal « connaissance de base – savoir-faire professionnel » requis pour l'exécution de l'emploi.

Maîtrise dans l'emploi : la maîtrise dans l'emploi se caractérise par l'expérience et l'expertise acquise au cours de la pratique du salarié dans l'entreprise ou non.

Métier : ensemble de savoirs et savoir-faire identifié et structuré d'un même domaine recouvrant l'exercice de plusieurs emplois d'une même famille.

Parrainage : le parrain est un salarié confirmé dont le rôle est d'accueillir, de conseiller et d'orienter un nouveau salarié tout au long de son intégration dans l'entreprise. Il aide ainsi le nouveau salarié à se familiariser avec son nouvel environnement au travers d'une relation privilégiée.

Participation active à l'amélioration continue des process et procédures : propositions utiles et concrètes, faites par le salarié à son employeur, tendant à l'amélioration des process et procédures, n'entrant pas dans le descriptif d'emploi du salarié et ne remettant pas en cause les règles obligatoires ou de sécurité.

Polyvalence : capacité d'exercer au moins deux emplois au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Poste : situation de travail individuel et localisée pour la réalisation d'un ensemble de tâches, constituant l'unité élémentaire de la division et de l'organisation du travail.

Savoir-faire : ensemble de connaissances théoriques, techniques ou pratiques (habiletés, geste professionnel) d'un salarié, lui permettant d'avoir une compétence particulière, liée à l'expérience dans l'exercice des tâches relevant d'un emploi.

Tâches : opération ou enchaînement d'opérations élémentaires (intellectuelles ou manuelles) et exécutée dans des conditions et une durée déterminées, constituant l'unité élémentaire d'un acte de travail.

Tutorat : le tuteur est chargé de former et d'accompagner un salarié (le tutoré) en partageant et en transmettant, en situation de travail, des compétences, savoirs et savoir-faire au tutoré, de manière pédagogique et organisée.

Le tuteur doit avoir suivi une formation de tuteur certifiée par l'entreprise et être un salarié expérimenté ayant au moins 5 années d'ancienneté dans l'emploi que le tutoré occupe ou va occuper. Il évalue les acquis et la progression du tutoré.

Article 3

Critères classants

Article 3.1

Détermination des niveaux

Le niveau des emplois est déterminé en fonction de la pondération de critères classants permettant d'apprécier chaque emploi par rapport à ses différentes caractéristiques principales.

Cette évaluation des emplois s'effectue à partir de la mise en œuvre combinée des cinq critères classants suivants :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel ;
- complexité de l'emploi ;
- autonomie, initiative ;
- animation, conseil technique ;
- encadrement, management.

La cotation de chaque critère est établie sur les bases suivantes :

- connaissance de base, savoir-faire professionnel : noté de 1 à 9 ;
- complexité de l'emploi : noté de 1 à 9 ;
- autonomie, initiative : noté de 1 à 9 ;
- animation, conseil technique : noté de 2 à 9 ;
- encadrement, management : noté de 4 à 9.

Pour faciliter la cotation de chaque critère, la progressivité de la pondération des critères classants est illustrée par des définitions de degrés pour chacun des critères.

Ces définitions sont données par le tableau figurant en annexe I.

Après analyse d'un emploi, le résultat de la cotation est obtenu par addition des points retenus pour chaque critère classant.

Article 3.2

Définition des critères classants

Connaissance de base, savoir-faire professionnel : ce critère évalue le niveau de connaissances de base et de savoir-faire professionnel devant être mis en œuvre par un salarié pour exercer les activités requises par sa fonction. Ce niveau de savoirs nécessaires devant être mobilisés pour tenir normalement un emploi peut être acquis par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente. Il peut également être acquis par l'obtention d'un CQP reconnu par la branche (exemple : conducteur de moulin ou harmonisé IA).

Complexité de l'emploi : ce critère mesure le degré de difficulté et de diversité des situations que le salarié va rencontrer et devoir résoudre en situation de travail et le niveau de réflexion requis pour effectuer normalement son activité ou prendre les décisions nécessaires à leur bonne exécution.

Autonomie, initiative : ce critère mesure le degré de liberté dont le salarié dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure notamment par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs...

Animation, conseil technique : ce critère mesure l'existence et le degré d'intervention à l'intérieur d'un groupe visant à dynamiser et coordonner les actions de ses membres autour d'un même objectif, sans pouvoir hiérarchique ; ainsi que le degré d'expertise mobilisé dans le cadre de conseil,

d'assistance et de contrôle interne délivrés au sein de l'entreprise, et le niveau de responsabilité engagé, quelque soit la spécialité.

Encadrement, management : ce critère mesure le degré d'importance d'une mission d'encadrement d'une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique, ce qui emporte l'autorité et la capacité d'organiser et de contrôler le travail de ses subordonnés en assumant la responsabilité des résultats.

Article 4

Attribution des niveaux

La grille de classification des emplois comprend neuf niveaux permettant de positionner les emplois de l'ensemble des catégories professionnelles.

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

- niveau I à III : ouvriers/employés ;
- niveau IV et V : agents de maîtrise ;
- niveau VI à IX : cadres.

Le niveau de classification conventionnel à attribuer est directement fonction du total des points obtenus en application des critères classants sur la base du tableau de correspondance suivant :

(Voir tableau en annexe II.)

Article 5

Evolution professionnelle au sein d'un même niveau

a) Principes

Le système mis en place prévoit la possibilité, par l'attribution de positions, d'identifier une évolution professionnelle du titulaire d'un emploi caractérisée par une maîtrise progressive et constatée des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau.

L'obtention d'une position et son évolution permet de favoriser et développer un parcours professionnel au sein d'un même emploi, en tenant compte du degré de maîtrise des compétences particulières du salarié, s'inscrivant dans l'exercice de l'emploi.

Le classement d'un emploi dans un niveau dépend du type d'activités exercées (compétences requises), alors que l'attribution d'une position correspond à différents stades d'évolution professionnelle d'un salarié particulier en situation réelle d'exercice de son emploi (compétences acquises et mises en œuvre dans l'emploi).

b) Modalités de prise en compte

Ces positions prennent donc en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe à partir de différents domaines selon des conditions prédéterminées de la manière suivante :

Il existe 3 positions A, B et C par niveau.

La position initiale comme l'évolution progressive vers les positions B et C sont déterminées en fonction des domaines suivants :

1. Maîtrise dans l'emploi ;
2. Parrainage ;
3. Tutorat ;
4. Polyvalence ;
5. Formation complémentaire.

La cotation de chaque domaine est établie sur les bases suivantes :

- maîtrise dans l'emploi : 1 à 4 points ;

- parrainage : 0 à 1 point ;
- tutorat : 0 à 2 points ;
- polyvalence : 0 à 3 points ;
- formation complémentaire : 0 à 3 points.

Une position est obtenue en fonction du nombre de points cumulés :

- total de 1 à 3 points : position A ;
- total de 4 à 8 points : position B ;
- total de 9 à 13 points : position C.

c) Réexamen périodique

Ce dispositif offre la possibilité au salarié de voir son évolution professionnelle identifiée et reconnue lorsqu'il est constaté une progression de la maîtrise des conditions d'exercice réelles de l'emploi occupé à l'intérieur de chaque niveau, au-delà des fondamentaux requis pour l'exercice normal de l'emploi.

Lors de l'entretien professionnel visé à l'article 5 de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie en date du 1^{er} juillet 2005 dont bénéficie le salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté, il sera procédé à une nouvelle appréciation des différents domaines selon les règles fixées dans l'entreprise lors de la mise en place du présent avenant.

Article 6

Délais et mise en œuvre

1. Délai

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective meunerie devront mettre en place les nouvelles classifications dans un délai de 24 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

2. Organe de mise en œuvre : le comité paritaire de classification

Le comité paritaire de classification a pour objectif de participer à la mise en place des nouvelles classifications et du système des positions dans l'entreprise.

En présence de délégué syndical ou d'élus du personnel

Les entreprises devront constituer un comité paritaire de classification avec les organisations syndicales représentatives ou à défaut les représentants élus du personnel.

La composition de ce comité, le nombre et les dates des réunions ainsi que les formations dont pourront bénéficier ses membres devront faire l'objet d'un accord entre les délégués syndicaux, ou à défaut les représentants élus du personnel lorsqu'ils existent, et la direction.

En l'absence de délégué syndical ou d'élus du personnel

En l'absence de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, le comité paritaire de classification sera composé de deux salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche de la meunerie, ainsi que de deux représentants de l'employeur.

Le nombre et les dates des réunions ainsi que les formations dont pourront bénéficier ses membres devront faire l'objet d'un accord entre les salariés désignés par les organisations syndicales représentatives dans la branche et la direction.

L'employeur devra saisir par écrit les organisations syndicales du ressort de l'entreprise aux fins de désignation des salariés, dans les quatre mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Les désignations seront retenues selon l'ordre chronologique de leur notification par les organisations syndicales représentatives.

Lorsque les deux salariés sont désignés, l'employeur doit réunir le comité paritaire de classification dans le mois suivant la date de la dernière désignation.

En cas d'absence de désignation des salariés au comité paritaire de classification dans les 2 mois qui suivent la demande de l'employeur, ce dernier met en place les classifications dans l'entreprise.

Les discussions devront être ouvertes au sein de l'entreprise au plus tard 6 mois après la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Le comité paritaire de classification est présidé par la direction.

Les membres du comité paritaire de classification pourront être accompagnés de salariés de l'entreprise ayant une bonne connaissance du contenu des emplois existant au sein de l'entreprise ou de certains services.

Les salariés membres du comité paritaire classifications pourront également bénéficier d'une formation d'un maximum de 3 jours, délivrée par un organisme de formation choisi conjointement, notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'art. R. 3142-2 du code du travail.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergements) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le CGI (code général des impôts).

Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

La direction établit le projet de classement des emplois (détermination du niveau) à partir de la nouvelle grille de classification.

Elle détermine également la position du salarié à l'intérieur du niveau.

Le projet est ensuite présenté au comité paritaire de classification avec le détail des cotations.

3. Recours interne

Le comité paritaire de classification a également pour rôle d'assurer la commission de recours interne pour tous les litiges survenant à l'occasion de la mise en place des nouvelles classifications.

Dans tous les cas, sa nouvelle classification (niveau) ainsi que sa position à l'intérieur du niveau devra être communiquée par écrit à chaque salarié (remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception) 1 mois au moins avant son entrée en vigueur. Un exemplaire du présent accord est annexé au courrier remis à chaque salarié.

Chaque salarié concerné pourra faire part à la direction, soit directement, soit par l'intermédiaire des représentants du personnel, s'ils existent, de ses éventuelles observations sur son nouveau classement.

En cas de désaccord persistant le salarié pourra exposer son point de vue devant le comité paritaire de classification.

Dans ce cas, le salarié devra saisir la présidence du comité paritaire par écrit dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'écrit notifiant sa nouvelle classification.

A l'issue de la réunion au cours de laquelle le salarié a été entendu, le comité notifiera sa décision définitive de classement sous réserve du contrôle par les tribunaux du respect des dispositions conventionnelles.

Le comité paritaire de classification sera dissout lorsqu'il aura réglé tous les litiges pour lesquels il a été saisi, ou à l'issue des 15 jours suivant la dernière notification individuelle en cas d'absence de saisine.

a) Méthodologie

La mise en œuvre pratique de cette classification nécessite :

- de recenser l'ensemble des types d'emplois existant ;
- de les définir en décrivant de manière synthétique les principales tâches à réaliser et les moyens pour y parvenir ;
- de procéder à la cotation des cinq critères selon les principes précédemment définis ;
- de vérifier le classement obtenu par rapport à l'existant.

La classification porte sur les emplois et s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification.

La mise en œuvre de la présente classification ne pourra avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

L'ancien statut (catégorie socio-professionnelle) du salarié et les différents avantages liés à son statut ne changera pas du fait de l'accord. »

Article 4

Annexes

Les annexes I et II jointes au présent avenant sont insérées à l'annexe VI de la convention collective de la meunerie.

Article 5

Bilan de branche

La branche établira un bilan relatif à l'application des nouvelles classifications dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la meunerie, 3 ans après l'entrée en vigueur de l'avenant.

Article 6

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties contractantes par lettre recommandée avec avis de réception.

Elle devra comporter les points sur lesquels la demande de révision est fondée et les propositions de modification.

Les négociations devront débiter au plus tard 1 mois après la réception des propositions de révision.

Article 7

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil des prud'hommes de Paris, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 8

Extension. – Entrée en vigueur

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 septembre 2011.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Définition et cotation des critères classants

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
1	Pas de connaissances de base particulières.	Travaux simples pouvant être répétitifs.	Consignes simples et précises, contrôlables immédiatement par une vérification simple de conformité. Absence de marge de manœuvre. Une attention minimale de surveillance peut être requise.		
2	Connaissances de base acquises par un diplôme ou une expérience professionnelle équivalente.	Travaux faiblement complexes. Modification possible de paramètres simples.	Consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlables. Une attention minimale d'autocontrôle peut être requise.	Transmission de savoir-faire possible à des salariés de niveau moindre, sous le contrôle de son hiérarchique.	
3	Connaissances approfondies d'un métier acquises par un niveau de formation ou l'expérience professionnelle.	Travaux modérément complexes et diversifiés représentant un ensemble de tâches à accomplir relevant d'un métier en mettant en œuvre, à partir d'instructions préalables nécessaires, un certain nombre de moyens connus.	Prise d'initiatives limitées dans le cadre de consignes générales. Détection d'anomalies à partir d'un diagnostic simple. Capacité d'autocontrôle.	Transmission du savoir-faire possible. Animation possible d'une petite équipe de salariés de niveau moindre.	

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
4	Connaissances de base étendues relevant d'un métier recouvrant plusieurs spécialités professionnelles et permettant une connaissance de l'entreprise et de son fonctionnement ; acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une spécialité professionnelle nécessitant une technicité particulière et une compréhension plus large que la seule exécution des fonctions de son emploi. Moyens connus pour atteindre des objectifs fixés combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Prise d'initiatives dans le cadre de consignes générales, l'autonomie s'exerçant sur un ensemble de moyens connus à mettre en œuvre après interprétation des informations en réagissant de manière adéquate à un certain nombre d'aléas. Autocontrôle complet.	Anime de manière permanente l'ensemble d'une équipe en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant. Du fait de son expertise, assure une responsabilité et une assistance technique auprès de catégories de niveau inférieur.	Encadre et manage un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur.
5	Connaissances de base étendues exigeant des connaissances diversifiées nécessitant une responsabilité d'action comportant l'organisation, la distribution, la coordination et le contrôle du travail du personnel dont l'intéressé(e) est en charge, acquises par diplôme ou expérience professionnelle.	Travaux complexes et diversifiés dans une ou plusieurs spécialités professionnelles nécessitant une bonne expertise et technicité. Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Part importante d'initiatives dans le choix des moyens et des méthodes les plus appropriées et normalement connus, à partir d'un cadre d'ensemble et d'objectifs généraux, avec le cas échéant les ajustements et adaptations indispensables, afin d'atteindre les objectifs fixés.	Anime de manière permanente l'ensemble d'un secteur pouvant comprendre plusieurs services ou équipes en assurant la responsabilité technique de l'activité produite par le personnel en relevant. Moyens à adapter pour atteindre des objectifs généraux combinant notions théoriques et savoir-faire pratique.	Encadre et manage un groupe de collaborateurs relevant de plusieurs services ou équipes.

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
6	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux.	Autonomie s'exprimant essentiellement par la prise de décisions ayant des conséquences durables sur le personnel, les moyens, l'organisation et les coûts. L'activité est caractérisée par la réalisation d'objectifs à moyen terme.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des secteurs ou services qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs secteurs ou services, pouvant comprendre des agents de maîtrises.
7	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant d'élaborer et d'atteindre les objectifs qui lui sont fixés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans les domaines techniques, administratifs ou commerciaux en agissant en qualité de spécialiste.	Grande autonomie avec libre choix des objectifs et des moyens mis à sa disposition, afin d'atteindre des objectifs à moyen et long terme à l'élaboration desquels il participe.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des grands secteurs ou départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel de plusieurs grands secteurs ou départements, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.
8	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de participer à la définition et la mise en œuvre de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Emploi nécessitant un fort degré d'expertise et de technicité dans plusieurs domaines avec participation à l'élaboration de la stratégie et de la politique générale de l'entreprise.	Très grande autonomie avec exercice des pouvoirs et responsabilité de l'employeur ou d'un cadre supérieur (subdélégation) dans son domaine de compétences, ses décisions nécessitant en général une coordination avec d'autres fonctions.	Anime, conseille et assiste l'ensemble des départements qui lui sont rattachés. Par son expertise est amené à délivrer une assistance technique ou à former le cas échéant, des personnels de tous niveaux.	Encadre et manage le personnel d'un ou plusieurs départements, pouvant comprendre des cadres de niveaux inférieurs.

NOMBRE de points	CONNAISSANCES DE BASE Savoir-faire professionnel	COMPLEXITÉ de l'emploi	AUTONOMIE Initiative	ANIMATION Conseils techniques	ENCADREMENT Management
9	Formation de niveau supérieur et/ou expérience professionnelle permettant de définir la politique et les objectifs généraux de l'entreprise ou de l'établissement dont il a la charge.	Très grande complexité et niveau d'expertise.	Totale autonomie pour la mise en œuvre de stratégie et de la politique générale de l'entreprise. Bénéficie d'une délégation générale et permanente du représentant légal de l'entreprise.	Anime et conseille l'ensemble de l'entreprise ou de l'établissement.	Encadre l'ensemble des cadres de l'entreprise.

ANNEXE II

Tableau catégorie/niveau

CATÉGORIE	NOMBRE de points obtenus	NIVEAU
Ouvriers Employés	Jusqu'à 5	I
	6 à 10	II
	11 à 15	III
Agents de maîtrise	16 à 20	IV
	21 à 25	V
Cadres	26 à 30	VI
	31 à 35	VII
	36 à 40	VIII
	41 à 45	IX