

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

IDCC : 1586. – **INDUSTRIES CHARCUTIÈRES**
(Saisons, charcuteries, conserves de viandes)

AVENANT N° 1 DU 9 MARS 2012

À L'ACCORD DU 28 JANVIER 1993 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1250653M
IDCC : 1586

PRÉAMBULE

L'accord national du 28 janvier 1993 (étendu par arrêté du 8 juin 1993) a pour objet de définir une méthode d'évaluation-classification des postes de travail permettant de positionner tous les emplois dans les entreprises et établissements du secteur des industries charcutières.

Le système repose sur sept critères classants communs à tous les postes. La classification d'un poste résulte de la somme des points correspondant aux degrés attribués à celui-ci pour chacun des critères.

A la suite d'une enquête auprès des entreprises et de trois réunions paritaires en 2011, les signataires ont décidé de clarifier les définitions des critères et de leurs degrés d'application en vue de rendre plus aisée l'utilisation dans les entreprises de la méthode d'évaluation-classification.

Ces modifications tiennent compte du caractère évolutif du contenu de certains emplois.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2241-7 du code du travail qui prévoit, dans le cadre d'une convention de branche, l'obligation pour les organisations professionnelles et syndicales de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières.

Il est rappelé que la classification s'applique à tous les salariés des entreprises de la branche, indépendamment de la personne et notamment de son sexe, de son origine, de son âge ou de son handicap ou de tout autre motif de discrimination visé à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer de nouvelles définitions des critères de classifications en vigueur dans la branche professionnelle et de leurs degrés d'application.

Les signataires entendent instaurer un ensemble cohérent, actualisé et durable de classification des emplois. L'accord traduit la volonté des partenaires sociaux de mettre en œuvre une politique volontaire et active en matière d'emplois.

Article 3

Analyse des postes de travail

Le classement des postes s'effectue à partir d'une analyse ⁽¹⁾ détaillée préalable du contenu de chaque poste de travail. Cette analyse est réalisée dans le cadre d'un groupe de travail avec un ou plusieurs titulaires du poste et leur encadrement (à l'aide du guide d'entretien joint à l'accord du 28 janvier 1993). Elle s'effectue sous la responsabilité de l'employeur.

La description d'un poste a pour but de décrire sa situation fonctionnelle à travers l'organisation mise en place, les principales tâches du titulaire, ainsi que les niveaux requis pour chacun des sept critères classants retenus paritairement (cf. art. 4) pour évaluer et classer les postes de travail.

Dans toute la mesure du possible, les salariés qui y participent auront une bonne connaissance des postes dans les ateliers de production et des services de l'entreprise et recevront une formation sur le guide d'entretien et l'analyse des postes de travail. Le cas échéant, la direction peut décider de faire appel à un expert extérieur à l'entreprise dans le cadre de cette opération.

L'analyse des postes de travail est réexaminée périodiquement afin de l'adapter, s'il y a lieu, aux situations nouvelles.

Article 4

Définitions des critères

La méthode d'évaluation-classification des postes annexée à l'accord du 28 janvier 1993 (étendu par arrêté du 8 juin 1993) est composée de quatre parties (chapitres) : mode d'emploi pour l'analyse d'un poste, guide d'entretien, liste des critères, tableaux de calcul des nouveaux coefficients. Une illustration de calcul et un glossaire y sont également joints.

Les modifications suivantes sont apportées au chapitre intitulé « Liste des critères » :

a) Liste des critères (rappel)

- critère 1 : exigences de connaissances de base, technicité ;
- critère 2 : exigences de durée nécessaire pour être opérationnel à son poste ;
- critère 3 : exigences d'autonomie ;
- critère 3 *bis* : exigences en complexité ;
- critère 4 : exigences d'encadrement et/ou conseils techniques ;
- critère 5 : exigences d'animation ;
- critère 6 : exigences de contacts extérieurs, circulation d'informations.

Cette liste des critères vise à traiter chaque poste de travail dans l'entreprise afin de l'évaluer et définir un positionnement pour chacun d'entre eux. L'opération de classification a pour objectif d'identifier les contenus des postes et non des personnes.

b) Définitions des critères et de leurs degrés d'application

Critère 1. – Exigences de connaissances de base, technicité

Ce qui est connu, ce que l'on sait pour l'avoir appris, que ce soit lors d'un cursus scolaire ou par une expérience professionnelle équivalente.

Ce critère évalue le niveau de connaissances ou d'expérience requis pour l'exercice du poste. Les capacités peuvent être acquises par un diplôme ou par une expérience professionnelle équivalente.

(1) Pour aider à cette opération, il est rappelé que des illustrations d'analyses de postes de travail les plus caractéristiques dans la branche figurent en annexe de l'accord du 28 janvier 1993.

Il est mesuré par rapport à un référent « diplôme ».

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
1	Aucune connaissance préalable nécessaire.
2	Savoir lire, écrire, compter. Connaissances de base indispensable acquises dans l'établissement.
3	Niveau de connaissances requis pour le poste : – CAP – BEP ; – niveau V de l'éducation nationale ; – CQP équivalent.
4	Niveau de connaissances requis pour le poste : – brevet professionnel ; – brevet de technicien ; – brevet de maîtrise.
5	Niveau de connaissances requis pour le poste : – Bac enseignement général ; – Bac technique ; – Bac professionnel.
6	Niveau de connaissances requis pour le poste : – Bac + 2 ans (BTS – DUT).
7	Niveau de connaissances requis pour le poste : – Bac + 3 ans (licence) ; – Bac + 4 ans (Master 1) ; – Bac + 5 ans (Master 2).

NB. – Des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois.

Critère 2. – Exigences de durée nécessaire pour être opérationnel à son poste

Espace de temps nécessaire à un salarié ayant le niveau de connaissances défini au critère 1 d'être opérationnel dans son poste.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
1	< à 1 mois
2	1 mois à 3 mois
3	4 mois à 6 mois
4	7 mois à 12 mois
5	1 an à 2 ans
6	> 2 ans

NB 1. – La notion de « mois » s'entend comme une période de travail effectif.

NB 2. – Ce critère n'a rien à avoir avec la période d'essai qui figure dans le contrat de travail.

NB 3. – Des connaissances élevées impliquent généralement une durée d'apprentissage faible et inversement. Toutefois, des postes peuvent nécessiter des niveaux faibles ou élevés dans les deux critères à la fois.

Critère 3. – Exigences d'autonomie

Autonomie : marge de manœuvre dont dispose le salarié dans une situation de travail. Ce critère est mesuré selon le type d'instructions.

Consigne : instruction formelle et stricte reçue ou mise à disposition afin de réaliser son travail.

Directive : ensemble des instructions reçues par le salarié.

Objectif : but, résultat que l'on veut atteindre.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Reçoit des consignes simples et précises, le plus souvent orales, pour chaque opération. Travail d'exécution sans marge de manœuvre.
1	Reçoit des consignes précises pour la tenue de son poste. Alerte en cas d'anomalie. Travail d'exécution avec une marge de manœuvre réduite.
2	Reçoit des consignes nécessitant parfois des explications orales ou écrites complémentaires. Démarche pour rechercher des informations complémentaires. Détecte et alerte en cas d'anomalie.
3	Reçoit des directives précises habituellement écrites, choisit parmi des modes opératoires connus pour sélectionner le plus adapté (appréciation personnelle)*. En cas d'anomalie, est capable de proposer une ou des solutions.
4	Agit dans le cadre de directives générales où les détails ne sont pas définis. Peut proposer des modes opératoires et des moyens adaptés, mais ne prend pas seul de décisions, d'application.
5	Participe à l'élaboration des directives à suivre. Dans le cadre de celles-ci, peut prendre seul des décisions de mise en œuvre.
6	Formule des objectifs*, élabore les directives à suivre.
(*) L'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire.	

Critère 3 bis. – Exigences en complexité

La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées, qui supposent réflexion et combinaison de plusieurs moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Travaux simples qui impliquent très peu d'opérations.
1	Travaux nécessitant la mise en œuvre de quelques opérations qui sont connues et variées. Plusieurs informations à sa disposition, la plupart stables.
2	Travaux nécessitant des choix parmi quelques opérations connues pour trouver la plus adaptée. Variations de certaines informations.
3	Travaux nécessitant des choix parmi les modes opératoires pour trouver le plus adapté. Le nombre d'informations à utiliser est important.
4	Travaux nécessitant parfois la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met en œuvre des solutions parfois nouvelles (élaboration de modes opératoires). Les informations varient fréquemment.
5	Travaux nécessitant souvent la recherche et l'application d'actions inhabituelles face à des situations imprévues. Met souvent en œuvre des solutions nouvelles pour atteindre un objectif. Les informations varient et sont très nombreuses.
6	Idem mais dans des situations difficiles mettant en jeu des données nombreuses et complexes, souvent parcellaires ou incertaines.

Critère 4. – Exigences d'encadrement et/ou conseils techniques

Action d'encadrer une ou plusieurs personnes au sens hiérarchique ; action d'assister (en qualité d'expert) une ou plusieurs personnes dans la conduite de leur activité.

Dans les deux cas, il y a la notion d'autorité (c'est-à-dire la capacité d'obliger quelqu'un à faire quelque chose d'une certaine façon) :

- soit hiérarchique (le responsable) ;
- soit technique (l'expert).

Cette expertise technique n'est à considérer que si elle s'exerce à l'intérieur de l'entreprise.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Aucun encadrement ni conseils techniques.
1	Instructions techniques occasionnelles.
2	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des postes dont le coefficient est inférieur ou égal à 165.
3	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des postes dont le coefficient est inférieur ou égal à 195.
4	Encadre et/ou donne des instructions techniques à des AT ou AM.
5	Donne des instructions techniques à des cadres.

NB 1. – Dans la plupart des cas, ce critère inclut les activités d'animation du personnel encadré. A titre d'exemple, s'il est attribué le degré 3 à ce critère pour un poste d'encadrement ou d'expert, il sera attribué à ce poste le degré 0 au critère d'animation.

NB 2. – Les degrés 2 et 3 ne tiennent pas compte du nombre de postes encadrés. Il appartient à chaque entreprise ou établissement de déterminer s'il y a lieu la prise en compte de ce facteur.

Critère 5. – Exigences d'animation

Action exercée à l'intérieur d'un groupe, sans avoir une autorité hiérarchique, et visant à animer et coordonner les relations entre ses membres, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
0	Pas d'activité d'animation.
1	Occasionnellement/exceptionnellement.
2	Anime un groupe de façon quasi permanente.
3	Coordonne * ou anime ou forme une équipe *, un service * ou un secteur*.
(*) L'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire.	

NB 1. – Cette animation n'est ni hiérarchique ni technique. Ne la prendre en compte que si elle porte sur du personnel permanent.

NB 2. – Ce critère est indépendant du critère encadrement.

Critère 6. – Exigences de contacts extérieurs/circulation d'informations

Contacts extérieurs : entrer en rapport, en relation avec quelqu'un d'extérieur à l'entreprise, pendant le temps de travail et pour l'exercice normal de celui-ci.

Circulation d'informations : risque de livrer à l'extérieur, de façon involontaire, des informations confidentielles pouvant porter préjudice à l'entreprise.

DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE	DEGRÉ	EXIGENCES DU POSTE
	Nombre de contacts extérieurs (fournisseurs, clients, administrations...).		Risque de donner des informations à l'extérieur.
0	Quasi nul.	0	Quasi nul.
1	Occasionnel *.	1	Faible ou rare.
2	Moyen.	2	Occasionnel.
3	Quasi permanent.	3	Fort occasionnel ou faible permanent.
4	Fort occasionnel ou permanent.	5	Fort et permanent.
(*) L'astérisque désigne un mot défini dans le glossaire.			

Additionner les deux degrés.

NB. – Si le nombre de contacts extérieurs est très faible, le risque est systématiquement bas (quelle que soit la confidentialité des informations détenues). Si le nombre de contacts extérieurs augmente, le risque peut fluctuer de bas à élevé. Ainsi :

- 0 en nombre de contacts autorise 0 ou 1 en risque ;
- 1 et 2 en nombre de contacts autorisent 0 à 3 en risque ;
- 3 et 4 en nombre de contacts autorisent 0 à 5 en risque.

Article 5

Application dans les entreprises

Les parties se sont attachées à mettre en œuvre un dispositif cohérent, homogène et durable de classification des emplois. Il est rappelé que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, doivent appliquer cette méthode d'évaluation-classification des postes qui est fondée sur une analyse du contenu des postes. Les signataires de l'accord du 28 janvier 1993 ont accompagné cette méthode par un « guide d'entretien ».

Pour y parvenir, les entreprises peuvent s'aider des illustrations d'analyses de postes les plus caractéristiques dans la branche qui figurent en annexe de l'accord national du 26 janvier 1993.

Une commission de classification composée des organisations syndicales représentatives de salariés, des membres du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, est créée au sein de l'entreprise ou de l'établissement afin de s'assurer de la bonne application de la méthode d'analyse des postes. Elle est informée et consultée sur la composition du groupe de travail (art. 3), ses modalités de fonctionnement ainsi que les moyens de consultation et de recours des salariés.

Article 6

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée et se substitue aux définitions des critères actuellement en vigueur.

Il y a lieu de noter que le système de calcul des points par critère n'est pas modifié.

Article 7

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 9 mars 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FICT.

Syndicats de salariés :

FGA CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNAA CGC ;

FGTA FO.