

Brochure n° 3124

Convention collective nationale
IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE

ACCORD DU 31 OCTOBRE 2012
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1251488M

IDCC : 112

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des coopératives et de l'industrie laitières ont décidé, par le présent accord, de réviser les classifications professionnelles.

Leur objectif a été, au vu du caractère identique des métiers et des qualifications requises, de mettre en place un nouveau dispositif de classification des emplois commun mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Les organisations signataires soulignent leur volonté de mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la transformation laitière, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des coopératives agricoles laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière.

TITRE I^{ER}

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des emplois est un dispositif global et commun conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

Article 1.1

Niveaux de compétence

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

Ces douze niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux I à V : ouvriers, employés ;
- niveaux VI à VIII : techniciens, agents de maîtrise ;
- niveaux IX à XII : cadres.

Les niveaux de compétence ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir l'égalité de positionnement des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétence identique.

Article 1.2

Echelons

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe et de garantir une équité entre les salariés. En effet, la progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau I comporte deux échelons.

Les niveaux II à VIII comportent trois échelons par niveau.

Le niveau IX comporte deux échelons.

Les niveaux X à XII ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3

Critères classants

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux I à VIII et pour les niveaux IX à XII.

Les huit critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratiques ;
3. Technicité, complexité ;
4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;
5. Autonomie, initiative ;
6. Suivi du travail du titulaire de l'emploi ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations ;
8. Fréquence et enjeux des relations professionnelles.

A ces critères s'ajoutent deux critères spécifiques pour les emplois concernés :

- animation permanente ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi non cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 8. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 8. Le niveau est acquis dès la décimale 0,7 du niveau inférieur.

Les cinq critères classants des emplois cadres sont les suivants :

1. Technicité, expertise ;
2. Responsabilités, enjeux ;
3. Autonomie, suivi ;
4. Communication ;
5. Management.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi cadre est positionné sur un niveau de compétence en procédant à son évaluation, de manière objective, à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 9 à 12. Le niveau de l'emploi est déterminé en divisant le total des valeurs obtenues par 5. Compte tenu du nombre de critères, le niveau est acquis dès la décimale 0,5 du niveau inférieur.

Article 1.4

Grilles des critères classants

Les grilles complètes des critères classants des emplois non cadres et cadres sont reproduites en annexe I du présent accord. Le lexique pour chacune des grilles et des exemples d'application seront repris dans le guide pratique de mise en place des nouvelles classifications.

Article 1.5

Filières professionnelles

Afin de permettre une meilleure visualisation des emplois les uns par rapport aux autres et des parcours de promotion sociale, les emplois sont regroupés au sein de filières professionnelles de branches.

Article 1.6

Carte des emplois

La carte des emplois permet le positionnement des emplois existants dans l'entreprise ou l'établissement au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de compétence de la classification par l'application de la grille des critères classants.

CHAPITRE II

EVOLUTION DES SALARIÉS AU SEIN DES NIVEAUX ET DES ÉCHELONS

Article 2.1

Principe

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

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

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

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

A l'issue d'une période de pratique professionnelle effective dans cet échelon, le salarié bénéficie automatiquement de l'accès à l'échelon 2, à la seule réserve qu'il assure une tenue complète et autonome de son emploi. A défaut, la validation de cette aptitude peut nécessiter une analyse concertée avec celui-ci de la situation et la mise en œuvre d'actions préalables. A cet effet, un entretien professionnel spécifique sera réalisé par l'employeur avec le salarié pour analyser la situation et prendre les mesures permettant à ce dernier d'accéder à l'échelon 2.

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 est de :

- 6 mois, pour les niveaux I et II ;
- 12 mois, pour les niveaux III, IV et V ;
- 24 mois, pour les niveaux VI, VII, VIII et IX.

Les conditions d'accès à l'échelon 2 s'apprécieront en tenant compte de la période de pratique professionnelle effective du salarié dans son emploi, antérieure à la mise en place de la nouvelle classification.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à la maîtrise d'une expertise particulière par le salarié ;
- soit à l'élargissement du champ d'employabilité du salarié (polyvalence/polycompétence complète et autonome).

Article 2.2

Modalités

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'examens périodiques, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise.

Ces examens, qui peuvent être réalisés à l'occasion de l'entretien professionnel, permettent à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

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

Article 2.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre

Les parties signataires souhaitent organiser l'articulation des statuts de TAM et de cadres, à cet effet, d'une part, les emplois pesés à 8,7 dans la grille applicable aux salariés non cadres doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres et, d'autre part, les emplois pesés à 8 dans la grille applicable aux salariés non cadres (sans critère spécifique d'animation permanente ou d'encadrement permanent) doivent faire l'objet d'une pesée de validation à l'aide du système applicable aux cadres.

Article 2.4

Garantie pour accompagner les changements de statut

Le salarié occupant un emploi de niveau V bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de technicien-agent de maîtrise de niveau VI, accèdera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

Le salarié occupant un emploi de niveau VIII bénéficiant de l'échelon 3, promu dans un emploi de cadre de niveau IX, accèdera directement à l'échelon 2 de ce niveau.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront progressivement en vigueur dans un délai de 3 ans à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord. A l'issue de ce délai de mise en place, le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel d'après la nouvelle grille de classification.

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

Article 3.2

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

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission de mise en place des classifications (incluant des représentants du personnel et des membres de la direction) sera créée par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

- les modalités d'information de la commission de mise en place des classifications et des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'association pour avis de cette commission sur les différentes étapes de mise en place des nouvelles classifications ;
- la composition de la commission de mise en place des classifications ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un délai maximal de 6 mois à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

En l'absence d'accord sur ces modalités, les propositions de l'employeur seront appliquées. Les partenaires sociaux se réservent, dans ce cas, la possibilité de saisir la commission nationale de conciliation suivant les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 3.3

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

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

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

Les fiches emplois seront élaborées avec la participation active d'un ou plusieurs salariés et de la hiérarchie ayant, d'une part et d'autre part, une expérience significative de l'emploi concerné.

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

Article 3.4

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, l'employeur devra assurer l'information des salariés sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen d'une mise à disposition du présent accord et du guide de mise en place par voie d'affichage ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.5

Formation des membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des représentants du personnel

Les entreprises consacreront le temps de formation nécessaire aux membres des commissions de mise en place des classifications ou, à défaut, des élus du personnel associés à la démarche de mise en place des nouvelles classifications.

Les modalités de la formation des membres de la commission de mise en place des classifications seront définies par accord d'entreprise.

Les personnes concernées bénéficieront d'au moins une journée de formation préalablement aux opérations de mise en place des nouvelles classifications. Cette formation sera assurée par un organisme choisi par l'entreprise.

Une journée de formation additionnelle au choix des organisations syndicales sera proposée pour les personnes concernées.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements et hébergement) seront intégralement pris en charge selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Article 3.6

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard 30 jours avant l'entrée en vigueur du nouveau système de classification dans l'entreprise.

Article 3.7

Conséquences du changement de système de classification

Les parties soulignent qu'il n'existe aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de classification.

Toutefois, lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, le salaire et le statut résultant de la classification précédente seront garantis au salarié.

Article 3.8

Contestation et recours du salarié

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

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

Les litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise.

Article 3.9

Commission nationale de suivi de l'application de l'accord dans la transformation laitière

Une commission nationale de suivi sera créée au niveau de la transformation laitière. Elle sera composée, pour chacune des branches, d'un représentant par organisation syndicale de salariés reconnue représentative au sein de chaque branche et d'un nombre égal de représentants des employeurs représentant la FNCL et la FNIL.

Elle aura pour mission, pendant le délai de mise en œuvre des nouvelles classifications, de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des partenaires sociaux et de dresser un bilan dans l'année qui suivra le délai de mise en place dans les entreprises.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

Article 4

Salaires minima mensuels

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les salaires minima mensuels conventionnels seront établis pour les niveaux I à XII compris de la classification professionnelle.

Ils sont définis par niveaux et par échelons.

Ils constituent les salaires minima mensuels garantis de base au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés. Ils sont établis pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 5

Rémunérations annuelles minimales (RAM)

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, les rémunérations annuelles minimales conventionnelles seront établies pour les niveaux I à XII de la classification professionnelle. Elles constituent les rémunérations annuelles minimales garanties au-dessous desquelles les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles minimales est établi pour un travail à temps complet, résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise.

Article 6

Rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Pour les membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours, un barème spécifique des rémunérations annuelles minimales est établi pour une base de 1 918 heures ou de 216 jours.

Article 7

Egalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent qu'elles se sont expressément engagées, d'une part, dans le cadre de l'accord du 12 octobre 2011 en faveur de l'égalité professionnelle dans la coopérations agricole, pour les coopératives laitières et, d'autre part, dans celui du 11 juillet 2011 sur l'emploi des femmes et des hommes dans les industries alimentaires, pour les industries laitières, à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre eux.

Article 8

Mise en place des nouvelles rémunérations conventionnelles

Afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles garanties conventionnelles concernant les salaires minima mensuels et la RAM, les partenaires sociaux ont décidé d'arrêter les nouvelles grilles applicables aux entreprises relevant de la convention

collective nationale des coopératives laitières ou de la convention collective nationale de l'industrie laitière. Ces nouvelles grilles sont applicables au plus tôt à compter du premier jour suivant le mois de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et s'établissent comme suit :

Grille des salaires minima mensuels

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	1 440
		2	1 445
	II	1	1 450
		2	1 456
		3	1 462
	III	1	1 462
		2	1 469
		3	1 476
	IV	1	1 476
		2	1 484
		3	1 495
	V	1	1 495
		2	1 506
		3	1 517
TAM	VI	1	1 517
		2	1 597
		3	1 677
	VII	1	1 677
		2	1 767
		3	1 857
	VIII	1	1 857
		2	1 957
		3	2 100
Cadres	IX	1	2 100
		2	2 350
	X	–	2 900
	XI	–	3 500
	XII	–	4 000

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
Ouvriers Employés	I	1	18 800
		2	18 860
	II	1	18 920
		2	18 990
		3	19 060
	III	1	19 060
		2	19 140
		3	19 220
	IV	1	19 220
		2	19 420
		3	19 620
	V	1	19 620
		2	20 020
		3	20 420
TAM	VI	1	20 420
		2	21 700
		3	22 700
	VII	1	22 700
		2	23 700
		3	24 700
	VIII	1	24 700
		2	26 700
		3	28 700
Cadres	IX	1	28 700
		2	30 200
	X	-	39 500
	XI	-	47 500
	XII	-	56 000

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfaitaire sur une base de 1 918 heures ou 216 jours

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON	MONTANT
TAM	VI	1	22 517
		2	23 870
		3	24 970
	VII	1	24 970
		2	26 070
		3	27 170
	VIII	1	27 170
		2	29 370
		3	31 570
Cadres	IX	1	31 570
		2	33 550
	X	–	44 000
	XI	–	52 800
	XII	–	61 600

Article 9

Révision des rémunérations conventionnelles

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur, les parties signataires du présent accord se réunissent au moins une fois par an pour négocier sur les rémunérations conventionnelles. Cette négociation porte sur les salaires minima mensuels et les rémunérations annuelles minimales dont les montants figurent à l'article 8 du présent accord.

Cette négociation interviendra à la date anniversaire du présent accord.

Pendant le délai de mise en place visé à l'article 3.1 du présent accord, les grilles des salaires conventionnels minima et RAM applicables aux coopératives laitières (cf. art. 29 de la CCNCL) et aux industries laitières (cf. art. 6.2 et 6.3 de la CCNIL) seront revalorisées suivant les évolutions négociées des nouvelles grilles communes définies à l'article 8.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Mise à jour des dispositions conventionnelles par avenant technique

Les dispositions de la convention collective nationale des coopératives laitières et celles de la convention collective nationale de l'industrie laitière (visant notamment les références à un « coefficient », le remplacement ou l'affectation momentanée à un autre poste, les emplois ou travaux multiples...) seront mises à jour par avenant technique en conformité des dispositions du présent accord.

Article 11

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annulent et remplacent les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective nationale des coopératives laitières, telles qu'elles résultent de l'annexe III du 22 juin 1979, et dans la convention collective nationale de l'industrie laitière, telles qu'elles résultent de l'accord de classifications de postes du 19 juin 1991 dans diverses branches des industries agricoles et alimentaires et de l'accord national du 15 décembre 1992 sur les classifications dans l'industrie laitière.

Article 12

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions.

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

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

Article 15

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 31 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FNIL ;

FNCL.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT.

ANNEXE I

1. Grille des critères classants des emplois non cadres

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges CQP de niveau équivalent Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente	CAP, BEP, CQP Expérience équivalente et formation théorique complémentaire	Bac, CQP Expérience équivalente	Bac + 2, CQP Expérience équivalente	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire Expérience équivalente	Licence Expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à identifier et à réaliser plusieurs étapes d'un processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions impliquant une combinaison de processus et règles professionnelles complexes	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés (ponctuels et liés à un besoin déterminé) et cadrés	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges	Capacité à créer et/ou à concevoir en partant d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges
Technicité/complexité (complexité et diversité des situations rencontrées)	Travaux simples et répétitifs	Travaux succésifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques et connexes incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Situations rencontrées impliquant la prise en compte de complexités liées à l'environnement de l'emploi	Prise en compte permanente des contraintes de l'environnement	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE.	Vérification de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité
Autonomie Initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité (alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail...)	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitant le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité de sélectionner les modes opératoires adaptés dans le cadre de procédures existantes	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées, celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de initiatives de moyens et de méthodes au regard des objectifs à atteindre
Suivi du travail du titulaire de l'emploi	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité pré-cise et connue	Le suivi est occasionnel, le titulaire est en auto-contrôle	Le suivi porte sur la pertinence de la procédure choisie parmi des procédures existantes	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme – quotidien, hebdomadaire (péri-mètre et durée)	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen, long terme – mensuel, trimestriel (péri-mètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Aucune technicité ni transmission attendue	Applicative (reproduction du geste)	Explicative (explication d'une consigne)	Démonstrative (raisonnement logique)	Transfert de méthode	Recherche d'informations et évaluation	Explication et capacité de convaincre	Intégration

COMPÉTENCES	NIVEAU I	NIVEAU II	NIVEAU III	NIVEAU IV	NIVEAU V	NIVEAU VI	NIVEAU VII	NIVEAU VIII
Fréquence et enjeux des relations professionnelles	Rares	Ponctuelles	Régulières	Régulières avec enjeux occasionnels	Régulières et fonctionnelles	Incluant un partenariat interne régulier avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux limités	Incluant un partenariat interne et externe avec des enjeux élargis
Animation permanente uniquement Ou	Aucune			Supervision de 1 à 3 personnes rattachées opérationnellement à la ligne, ou incluses dans le cadre de l'emploi	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité (ou supervision de type N IV supérieure à 3 personnes)	Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur	Animation et coordination d'un service Conduite de projets transverses et/ou pluridisciplinaires
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun					Encadrement d'une équipe (moins de 10) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe (de 10 à 20) Hiérarchie directe (le titulaire est N + 1)	Encadrement d'une équipe en hiérarchie directe (supérieure à 20)
Le niveau de positionnement de l'emploi s'obtient par la moyenne des valeurs choisies sur les items (total sur 8). Le seuil de déclenchement de chaque niveau se situe à 0,7 du niveau inférieur. Exemple : le N IV est acquis de 3,7 à 4,6. La valeur des critères complémentaires « animation permanente » ou « encadrement permanent » s'ajoute au total de points déjà acquis (le diviseur restant sur 8). A partir de 8,7 l'emploi est considéré comme un emploi cadre et doit donc être pesé avec la grille cadre.								

2. Grille des critères classants des emplois cadres

NIVEAU	IX	X	XI	XII
Technicité/expertise (acquise par formation ou expérience équivalente)	Fonction technique ou d'études impliquant un premier niveau d'expertise dans son domaine Diplôme bac + 4 écoles d'ingénieur, de commerce, etc. Ou expérience équivalente	Le titulaire dispose d'une expertise permettant d'apporter une réponse pertinente aux situations professionnelles habituelles	Le titulaire exerce une expertise reconnue dans une dimension et une amplitude supplémentaires Il peut définir, proposer et mettre en œuvre, après accord, des solutions globales touchant son domaine d'activité	Emplois de direction générale intégrant une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires et la participation à la définition de la stratégie de l'entreprise et de ses objectifs à long terme

NIVEAU	IX	X	XI	XII
Responsabilité/enjeux	La responsabilité du titulaire est limitée à la réalisation des missions confiées	Le titulaire est garant du respect des règles de l'art de son métier dans la prise en charge de son emploi	La délégation est limitée à son domaine d'intervention.	Le titulaire engage l'entreprise par une large délégation
Autonomie/suivi	Le titulaire de l'emploi dispose d'une large autonomie au regard des missions confiées et des objectifs préalablement définis Rend compte à un chef de service	Le titulaire participe à la définition des politiques et des objectifs de son activité Il doit être réactif, s'approprier tous les aspects de sa fonction et savoir anticiper Il doit veiller au bon déploiement des moyens (humains, techniques et financiers)	Le périmètre de son action est indiqué par des orientations stratégiques et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles	Le titulaire contrôle et organise le travail dans le cadre général de son périmètre de responsabilité Rend compte à la direction générale ou aux actionnaires
Communication	Le titulaire peut avoir des relations de travail régulières avec des interlocuteurs variés dans un cadre précis et limité	Le titulaire peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes et externes	Le titulaire entretient des relations régulières avec des partenaires internes et externes (capacité de persuasion, adhésion aux projets, signature d'accords, de contrats...). Assure la négociation de contrats	Le titulaire gère des relations complexes internes/externes. Conduite de négociation à forts enjeux (signatures d'accords et de contrats...)
Management	Coordination de salariés affectés au même projet ou service que lui	Le cadre de ce niveau peut assurer la direction d'un service	Le titulaire manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités Dans son rôle de manager, il veille au développement des compétences de ses équipes et au maintien d'un bon climat social Encadrement de site de taille petite et moyenne	Encadrement et management d'unité