

Brochure n° 3264

Convention collective nationale
IDCC : 1659. – ROUISSAGE ET TEILLAGE DU LIN

AVENANT N° 24 DU 31 OCTOBRE 2013
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1450593M
IDCC : 1659

Entre :

L'USRTL,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 100 « Classifications » de la convention collective est rédigé comme suit :

« IV. – CLASSIFICATIONS

Article 100

Classifications

Les ouvriers remplaçant ou occupant provisoirement un poste plus qualifié ont droit obligatoirement à la rémunération du poste supérieur lorsque le remplacement intervient au titre des événements suivants :

- toutes périodes de congés, y compris exceptionnels ;
- arrêt de travail pour maladie ou accident ;
- événements familiaux ;
- formation ;
- départ de l'entreprise ;
- jours de RTT.

C'est l'emploi qui détermine le niveau de qualification, la référence au diplôme ne sert qu'à déterminer le niveau des connaissances requises pour tenir l'emploi. Ces connaissances peuvent avoir été acquises par l'expérience.

Agents de production

Niveau I : ouvrier d'exécution débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

Ces travaux peuvent concerner différents domaines de l'entreprise, par exemple travaux sur la ligne de production, travaux sur les cultures ou d'entretien des locaux. L'ouvrier doit appliquer strictement les consignes précises données, les méthodes et procédures indiquées pour chacun des travaux.

La durée de présence dans cet échelon ne peut en aucun cas excéder 1 an. Les salariés saisonniers bénéficient au minimum du coefficient 125 dès lors qu'ils ont déjà accompli une campagne de lin (arrachage, retournement, ramassage).

Niveau II : ouvrier d'exécution confirmé

Exécution de travaux simples avec des manipulations exigeant des connaissances minimales des matières et produits, acquises soit par la pratique et l'expérience, soit par formation.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises et régulières.

Echelon 1 (coefficient 125) :

L'exécution requiert une habileté professionnelle. Le salarié connaît les procédures et processus à mettre en œuvre pour réaliser les travaux confiés. Il est sous la surveillance rapprochée d'un ouvrier qualifié.

Les salariés embauchés pour la saison de lin qui détiennent l'habileté professionnelle acquise par l'expérience sont classés à cet échelon.

Echelon 2 (coefficient 130) :

Les tâches d'exécution sont plus complexes qu'à l'échelon 1 ; le salarié est capable de détecter les anomalies et incidents et alerte son supérieur hiérarchique.

Il applique des consignes précises sous surveillance régulière.

Echelon 3 (coefficient 140) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 2, soit exécutent des travaux de culture et/ou de récolte et connaissent également les gestes techniques et processus à appliquer pour ces différents travaux, soit sont capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production du niveau II.

Niveau III : ouvrier qualifié

Le salarié a des connaissances techniques qui lui donnent une capacité d'appréciation de la qualité des matières élaborées pour décider des adaptations, réglages et interventions nécessaires pour la continuité de la production en adéquation avec les exigences et consignes données. A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il intervient sur les processus de réalisation et matériels pour l'exécution quotidienne des travaux qui lui incombent selon les besoins et fréquences qu'il détermine.

En outre, il apporte si nécessaire son savoir aux autres ouvriers pour les aider techniquement à la bonne exécution de leurs travaux. Il est capable de faire les démonstrations pour l'exécution des travaux simples et répétitifs.

Echelon 2 (coefficient 160) :

Cet échelon est spécifique aux salariés qui, en plus des tâches prévues à l'échelon 1, exécutent des travaux de culture et/ou de récolte.

Echelon 3 (coefficient 170) :

A cet échelon, les salariés sont soit capables et susceptibles d'être appelés à suppléer ponctuellement l'ouvrier hautement qualifié, soit capables d'une polyvalence qui leur permet d'occuper tous les postes d'agents de production des niveaux II et III.

Niveau IV : ouvrier hautement qualifié

Coefficient 190 :

L'ouvrier hautement qualifié effectue des travaux relevant des niveaux II ou III, mais il a également pour mission de vérifier l'organisation et la bonne exécution des travaux des salariés ou de l'équipe, qu'il peut être amené à surveiller. Il en réfère à son supérieur hiérarchique.

Il peut décider, sous l'autorité de son supérieur hiérarchique, des modifications d'affectation en cas d'absence d'un salarié.

Il intervient pour déceler et résoudre les anomalies de fonctionnement après en avoir averti sa hiérarchie.

Il signale les incidents et/ou les problèmes relatifs à l'organisation de son travail.

Il peut s'agir d'un salarié occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Atelier

Niveau I : ouvrier de maintenance débutant

Coefficient 120 :

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Exécution de travaux simples et/ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut excéder 1 an.

Niveau II : mécanicien confirmé

Le mécanicien confirmé exécute des travaux simples sous surveillance régulière. Il procède à l'entretien courant du matériel. Il a des connaissances de base principalement en mécanique, en soudure et en hydraulique.

Echelon 1 (coefficient 125) :

Les travaux confiés au mécanicien confirmé consistent notamment en opérations de graissage, de réglage de tension des chaînes et des courroies de transmission, remplacement des couteaux de turbine, petits dépannages mécaniques. Le mécanicien confirmé est capable de déceler une avarie.

Echelon 2 (coefficient 130) :

A cet échelon, le mécanicien confirmé intervient pour les travaux définis ci-dessus, mais il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et détient en outre au moins une habilitation de niveau I. Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en vue du dépannage. Il est capable de déceler une avarie et d'effectuer un diagnostic.

Niveau III : mécanicien qualifié

Le mécanicien qualifié a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement. Il a notamment des compétences de base acquises par sa formation ou son expérience dans l'un des domaines suivants :

- électricité ;
- mécanique ;
- hydraulique ;
- pneumatique ;
- soudure ;
- fraisage ;
- ajustage.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises qu'il peut exécuter sous surveillance intermittente.

Echelon 1 (coefficient 150) :

Il informe son responsable des besoins d'approvisionnement ; il a une réflexion sur les possibilités d'améliorer le matériel.

Il est capable de procéder à l'entretien complet du matériel de production et du matériel roulant. Il est capable de faire une démonstration du travail à effectuer et de le faire exécuter.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Echelon 2 (coefficient 170) :

Il exécute les travaux définis à l'échelon précédent, et ses connaissances lui permettent en outre d'entretenir toute installation électrique et/ou mécanique du domaine industriel et il possède les habilitations nécessaires.

Il est en capacité de remplacer ponctuellement un mécanicien hautement qualifié.

Niveau IV : mécanicien hautement qualifié

Coefficient 190 :

Le mécanicien hautement qualifié organise le suivi des travaux des salariés de maintenance.

Il gère l'entretien et les réparations du matériel et des installations ainsi que les travaux effectués par les entreprises extérieures, les achats et le stock de pièces de rechange. Il effectue des travaux neufs.

Il peut être amené à faire des choix techniques pour faire progresser la production, la qualité du travail, la sécurité, l'hygiène et les conditions de travail.

Il a une parfaite connaissance des installations et de leur fonctionnement et de l'ensemble des travaux indiqués aux niveaux I, II et III de la classification des salariés affectés à l'atelier.

Il peut être affecté à un roulement d'astreinte en dehors des horaires normaux de travail, en vue du dépannage.

Administratifs

Niveau I : assistant administratif débutant

Coefficient 120 :

Exécution de travaux simples et/ou répétitifs pouvant être réalisés par des salariés débutants, après simple démonstration, sous la surveillance d'un responsable.

La durée de présence dans ce niveau ne peut être supérieure à 1 an.

Niveau II : assistant administratif confirmé

L'assistant administratif confirmé agit sous la surveillance d'un responsable.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance régulière.

Echelon 1 (coefficient 130) :

L'assistant administratif confirmé est chargé entre autres de la pesée des entrées et sorties, de la saisie des courriers, du standard et de l'accueil.

Echelon 2 (coefficient 150) :

Il peut être chargé du contrôle des factures et des rapprochements comptables et extracomptables ainsi que de tous travaux préparatoires à la comptabilité et à la paie. Des travaux statistiques ainsi que diverses déclarations administratives peuvent lui être confiés.

Niveau III : agent administratif

Coefficient 170 :

En plus des travaux ci-dessus, l'agent administratif est chargé de la paie et de la veille juridique ainsi que de la gestion générale et/ou analytique. Il est également chargé des relations avec les divers organismes administratifs et de contrôle.

A ce niveau, le salarié reçoit des consignes précises exécutées sous surveillance intermittente.

Techniciens et agents de maîtrise

Groupe III, échelon 1 (coefficient 240)

Agent de maîtrise :

Salarié qui a une bonne maîtrise technique de son poste et dont l'emploi peut comporter, en outre, la participation à des fonctions complémentaires directement liées à l'organisation et à l'exécution de son travail dont il assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données par son supérieur hiérarchique.

Il peut également comporter la nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs salariés ou de l'organisation du travail en équipe à partir de directives données par sa hiérarchie.

Technicien administratif et comptable :

Outre les travaux assurés par les assistants et agents administratifs, le technicien administratif et comptable est chargé, sous l'autorité de l'employeur, de l'établissement des bilans, comptes de résultats et de l'établissement des tableaux de bord ainsi que de tous documents utiles à la gestion de l'entreprise. Il établit toutes les déclarations fiscales. Il est chargé de l'administration du personnel et de la gestion commerciale.

Il est capable de déléguer et de contrôler et est responsable des différentes déclarations et documents officiels qu'il établit.

Groupe III, échelon 2 (coefficient 270)

Agent d'encadrement :

Salarié qui, en fonction des programmes de production fixés par sa hiérarchie, coordonne et supervise le personnel dont il a la charge sous son autorité directe.

Il prend part aux tâches manuelles, il met en œuvre les moyens techniques à sa disposition et rend compte quotidiennement à sa hiérarchie de l'avancement des travaux qui lui sont confiés.

Il peut être amené à établir les plannings de travail et à identifier les besoins urgents en main-d'œuvre et en matériel, afin d'alerter sa hiérarchie sur le sujet. Il rend compte des progrès réalisés par son équipe dans les travaux.

Sur demande expresse de sa hiérarchie, il formule et propose les appréciations, les évolutions salariales, les formations et les évolutions de carrière pour le personnel dont il a la charge.

Contremaître :

Le contremaître encadre plusieurs équipes de salariés ayant ou non un ouvrier chef d'équipe. Il organise le travail et participe en tant que de besoin aux différentes tâches.

Il peut modifier les affectations de postes à qualifications équivalentes et réorganiser la répartition du travail pour optimiser la production.

Il doit transmettre et expliquer les consignes, y compris en matière d'hygiène et de sécurité.

Il signale les éventuels besoins de formation des salariés qu'il encadre. Il peut être conduit à collaborer à des projets nouveaux en matière d'investissement et/ou d'organisation du travail.

Il est capable de faire face à des situations imprévues grâce à l'acquis de son expérience et doit remplir les objectifs assignés par l'employeur.

Cadres

Groupe II, échelon 1 (coefficient 300)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il détermine les besoins globaux en personnel et en moyens techniques.

Il peut participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il définit les formations nécessaires à ses collaborateurs et les critères de recrutement.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

Groupe II, échelon 2 (coefficient 400)

Cadre qui définit et adapte des actions spécifiques, afin de mobiliser le personnel concerné dans son champ de responsabilité, selon des directives périodiques. Il rend compte à sa hiérarchie de l'état et de l'avancement des actions entreprises.

Il est habilité à participer aux achats et aux ventes des produits de l'entreprise. Il est responsable de l'entretien du matériel mis à sa disposition.

Il respecte et s'assure que les règles d'hygiène, de sécurité et les conditions de travail sont bien respectées par ses subordonnés.

Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

De plus, il suit les implications financières de ses actions et en débat librement avec sa hiérarchie. Il doit répondre des objectifs qu'il a à atteindre.

Groupe I, échelon 1 (coefficient 500)

Cadre chargé d'une façon permanente de gérer l'ensemble des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il prend des décisions opérationnelles ou financières qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise. Il en répond devant la direction de l'entreprise.

Il fait des propositions à sa hiérarchie dans les domaines d'activité dont il a la charge.

Il avalise les choix faits par ses collaborateurs et leur donne des objectifs précis. Il peut s'agir d'un cadre sans responsabilité hiérarchique occupant un emploi comportant une responsabilité équivalente.

A la demande de l'employeur, il peut décider de l'embauche et gérer directement les recrutements du personnel dont il aura la responsabilité.

Groupe I, échelon 2 (coefficient 600)

Cadre qui a un rôle d'employeur et/ou qui peut être un membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire un mandataire social, un gérant ou une personne nommée par le conseil d'administration qui participe à la prise de décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise.

Il prend des décisions opérationnelles et/ou stratégiques qui ont un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.

Il est habilité à représenter l'employeur.

Il possède une délégation de pouvoir et/ou de représentation écrite de la part du chef d'entreprise ou de son conseil d'administration.

Fait à Paris, le 31 octobre 2013.

(Suivent les signatures.)