

Brochure n° 3163

Convention collective nationale
IDCC : 1580. – INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE
ET DES ARTICLES CHAUSSANTS

ACCORD DU 2 MARS 2016
RELATIF À LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1650766M*
IDCC : 1580

Entre
FFC
CSNB
CSNPO
UPODEF

D'une part, et

FNP FO
SNCP CFE-CGC
CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants ont engagé une négociation paritaire portant sur la révision des classifications professionnelles des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres.

Le présent accord a pour objet de mettre en place un système de classification, mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant la reconnaissance du niveau des compétences des salariés, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX DE LA CLASSIFICATION

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de la classification professionnelle des salariés est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux. Pour les cadres, le dispositif est adapté à leur cas spécifique.

Article 1.1

Niveaux de compétence

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

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

- niveaux 1 à 3 : ouvriers et employés ;
- niveaux 4 à 6 : techniciens et agents de maîtrise ;
- positions 1 à 4 : cadres.

Les niveaux 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 niveaux de compétences identiques.

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. La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans l'exercice de son activité professionnelle.

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, les niveaux 2 à 5 comportent 3 échelons par niveau, les niveaux 1 et 6 ne comportent que deux échelons, les échelons 1 et 2.

Pour les cadres, la première position comporte deux échelons, les échelons 1 et 2. Les deuxième, troisième et quatrième positions ne comportent pas d'échelon.

L'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau de l'emploi.

L'échelon 2 correspond à une tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue complète et autonome de l'emploi, à la mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie.

Article 1.3

Critères classants (non-cadres)

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétence, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 sous forme de degrés.

Les 7 critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques.
2. Connaissances pratiques.
3. Technicité/complexité.
4. Compétences normatives.
5. Autonomie/initiative.
6. Suivi du travail.
7. Complexité de transmission des savoirs et des relations.

A ces critères classants peut s'ajouter l'un ou l'autre des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- animation permanente ; ou
- encadrement permanent, ce critère intégrant l'animation.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un degré de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 6 (voir annexe I).

La grille complète des critères classants, est reproduite en annexe I du présent accord.

Article 1.4

Définitions (cadres)

Le positionnement des emplois cadres se fait conformément aux définitions génériques reprises en annexe du présent accord (voir annexe II).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est rattaché à la position la plus appropriée par comparaison aux définitions données pour chacune.

CHAPITRE II

MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

Article 2.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, le 1^{er} juillet 2018, constitue une période transitoire permettant aux entreprises de classer les emplois du personnel ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres d'après la nouvelle classification.

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

Article 2.2

Procédure de mise en place dans les entreprises

Sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel et du CHSCT, une commission technique de mise en place dans les entreprises dotées de représentants du personnel pour définir le calendrier, les modalités de mise en œuvre, et d'information de la nouvelle classification.

Article 2.3

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

En cas de désaccord, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation sous forme de recours. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de l'information de sa classification. Dans un délai de 2 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.

Article 2.4

Conséquences du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée au salarié n'entraînera aucune remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de la mise en application de la nouvelle classification.

Article 2.5

Dispositions diverses

La mise en œuvre du nouveau système de classification exige que chaque entreprise établisse des définitions des emplois, préalablement à leur classification.

Les signataires du présent accord prévoient que pendant le délai laissé aux entreprises pour préparer la mise en place du nouveau dispositif, et notamment réaliser les définitions de leurs emplois, des sessions de formation/information sur le nouveau système de classification seront organisées. Les signataires du présent accord feront une démarche particulière en ce sens auprès d'OPCALIA TMC. Les sessions prises en charge par OPCALIA TMC seront ouvertes aux représentants du personnel.

TITRE II

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il sera institué des rémunérations minimales correspondant à la nouvelle classification professionnelle.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 3.1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) défini à l'article 1.1 de ladite convention.

Article 3.2

Entrée en vigueur

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2018, date à laquelle le présent accord s'appliquera de plein droit.

Entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications, les dispositions antérieures continueront de s'appliquer.

Article 3.3

Dispositions antérieures à l'entrée en vigueur

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 de l'industrie de la chaussure, telles qu'elles résultent des accords et protocoles d'accords antérieurs au présent accord.

Avant la date de prise d'effet définie à l'article 4.2 les dispositions relatives aux classifications antérieures au présent accord restent en vigueur.

Article 3.4

Commission nationale d'interprétation

Une commission nationale d'interprétation sera créée dans la branche. Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la bonne 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 signataires du présent accord.

Article 3.5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.6

Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à toutes les parties conformément à l'article L. 2232-2 du code du travail.

A l'issue d'un délai de quinze jours, il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du même code.

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GRILLE À CRITÈRES CLASSANTS NON-CADRES

CRITÈRES	DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3	DEGRÉ 4	DEGRÉ 5	DEGRÉ 6
Connaissances théoriques	Savoirs de base/Brevet des collèges/expérience équivalente.	CAP/BEP/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	BAC/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 2/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 2 avec spécialisation complémentaire/CQP de niveau équivalent/expérience équivalente.	Bac + 3/licence pro/expérience équivalente.
Connaissances pratiques	Prise en charge de travaux simples par la réalisation de tâches.	Capacité à identifier et à réaliser une ou plusieurs étapes d'un processus dans le respect de procédures.	Capacité à réaliser des missions combinant un ou plusieurs processus et règles professionnelles.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs délimités/cadrés (mise en œuvre).	Capacité à adapter, élaborer et mettre en œuvre en partant d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges (coordination, organisation).	Capacité à proposer et concevoir des solutions en partant d'objectifs génériques.
Technicité/complexité	Travaux simples et répétitifs.	Travaux successifs encadrés par des instructions ou des modes opératoires précis.	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques et la prise en compte d'aléas liés à l'environnement de l'emploi.	Mission nécessitant la prise en compte de situations variées et de contraintes de l'environnement et le recours à des techniques connexes.	Prise en compte de la diversité des situations, des organisations et des procédures pour identifier des solutions et orienter les décisions.	Mise en œuvre d'activités complexes nécessitant d'intégrer des enjeux variés et contradictoires et obligeant à des compromis en partant d'objectifs opérationnels.
Connaissances normatives	Connaissance et respect des consignes collectives et générales de l'entreprise.	Connaissance et respect de consignes spécifiques/applicables dans l'emploi.	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer nécessitant une pro activité pour le respect des normes.	Contrôle direct ou indirect de la bonne application des consignes / normes par les autres.	Responsabilité de l'application des consignes dans le secteur d'activité.	Evaluation et proposition d'optimisation des règles applicables dans le secteur d'activité.

CRITÈRES	DEGRÉ 1	DEGRÉ 2	DEGRÉ 3	DEGRÉ 4	DEGRÉ 5	DEGRÉ 6
Autonomie/initiative	Initiatives élémentaires simples. Aucune initiative technique requise dans l'exercice de l'emploi.	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives utiles au maintien du déroulement de son activité dans les standards prévus.	Le titulaire de l'emploi sélectionne ou peut adapter les modes opératoires selon des modalités connues.	Le titulaire de l'emploi adapte ou détermine les modes opératoires en partant d'informations diverses et d'objectifs délimités/cadrés.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/marge d'initiative de décision pour l'organisation et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre des objectifs à moyen.	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie/marge d'initiative de décision pour l'organisation et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre des objectifs à moyen.
Suivi du travail	Le suivi du travail porte sur les tâches réalisées.	Le suivi du travail porte sur le travail produit. Il peut être régulier.	Le suivi de la tenue de l'emploi tient aux choix et ajustements réalisés pour le maintien des standards prévus. Il peut être organisé de façon occasionnelle.	Le suivi porte sur les aspects proches et méthodes mises en œuvre.	Le suivi porte sur l'appréhension et l'optimisation des méthodes et moyens techniques pour atteindre les résultats limités dans le temps.	Le suivi porte sur les résultats élargis à moyen terme (mensuel, trimestriel ...).
Complexité de transmission des savoirs et relations	Transfert applicatif. Relations ponctuelles.	Transfert explicatif (explication d'une consigne ou procédure). Relations régulières.	Transfert démonstratif (raisonnement logique tenant compte des situations). Relations régulières et fonctionnelles.	Transfert de méthode. Partenariat ponctuel.	Recherche d'informations et évaluation. Relations impliquant un partenariat régulier.	Relations incluant un partenariat interne/externe avec des enjeux définis.
Animation permanente uniquement			Coordination d'une unité (couvrant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Animation et coordination d'une zone d'activité, ou secteur (couvrant plusieurs processus).	Animation et coordination d'une équipe ou d'un service avec participation à la conduite de projets et/ou réunion transverses et/ou pluridisciplinaires.	Conduite de projets et/ou réunions transverses et/ou pluridisciplinaires.
Animation et encadrement permanent				Encadrement d'une unité (couvrant plusieurs postes d'une activité homogène et jusqu'à un processus).	Encadrement d'une zone d'activité/secteur (couvrant plusieurs processus).	Encadrement d'une zone d'activité/secteur en interaction permanente et fonctionnelle avec des projets ou opérations transverses et/ou pluridisciplinaires.

Chaque emploi est positionné sur un degré de compétence en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6.

Les degrés correspondent à des points : degré 1 égal un point, degré 2 égal deux points, degré 3 égal trois points, degré 4 égal quatre points, degré 5 égal cinq points, degré 6 égal six points, degré 7 égal sept points.

Le total des points permet d'obtenir le niveau de l'emploi par le calcul de la moyenne arithmétique selon les modalités suivantes :

- en cas d'application des 7 critères de base sans les critères d'animation ou d'encadrement : addition des degrés obtenus et division du total par 7 ;
- en cas d'application du critère animation permanente en plus des critères de base : addition des degrés obtenus et division du total par 7, 5 ;
- en cas d'application du critère encadrement permanent en plus des critères de base : addition des degrés obtenus et division du total par 7.

Dans tous les cas, le niveau supérieur d'un emploi est acquis dès passage de la décimale 0,6 du niveau inférieur.

ANNEXE II

DÉFINITIONS DES POSITIONS CADRES

1. Architecture

La classification comporte 4 niveaux pour le positionnement des emplois d'ingénieurs et cadres.

La première position pouvant désigner deux profils de formation et d'expérience distincts, deux échelons sont possibles pour positionner les collaborateurs. La notion d'échelon est ainsi réservée à la première position.

Echelon 1 : jeunes diplômés ou équivalents.

Echelon 2 : agent de maîtrise ou technicien avec une expérience issue de l'entreprise.

En cas d'embauche de nouveaux salariés dans l'entreprise, bénéficiant d'une expérience professionnelle préalable, l'employeur déterminera appréciera l'échelon le plus adapté en fonction de la nature et durée de cette expérience.

Première position : accueil des cadres débutants et gestion des cadres opérationnels (recours à 2 échelons dans la position) avec possibilité d'un premier niveau d'animation ou d'encadrement.

Deuxième position : cadres confirmés avec possibilité d'animation ou d'encadrement.

Troisième position : direction de département ou expertise couvrant une dimension élargie et des solutions globales d'entreprise.

Quatrième position : cadres dirigeants.

2. Définitions des positions

Première position cadre :

Le cadre exerce ici sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit, des connaissances techniques de son métier et, s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Mise en œuvre des connaissances acquises par une formation initiale (1^{er} échelon) et/ou les connaissances acquises confirmées par l'expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour une spécialité (2^e échelon).

Autonomie limitée à la fonction.

Relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes, et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Deuxième position cadre :

Le cadre exerce ici sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise.

Autonomie limitée au champ de l'activité, missions et/ou projets dédiés, pour lesquels il peut y avoir prise en charge d'une équipe et supervision d'une activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Action dans le cadre de directives. Le titulaire est réactif et s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, il ne se limite plus à transmettre ses connaissances, mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes. Le titulaire favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Troisième position cadre :

A partir de cette position, les missions portent sur une dimension élargie. Assurant généralement la supervision d'un département, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre après accord, des solutions globales.

Le périmètre de l'action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

L'autonomie porte sur l'ensemble du domaine d'activité.

Dans un rôle de manager, le titulaire doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Quatrième position cadre :

Fonctions de direction générale qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. A cette position le cadre participe à la définition et la réalisation des objectifs d'une grande direction ou de l'entreprise.

L'approche dans le domaine de la communication est plus collective comprenant le développement et la mise en œuvre de relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs et la nécessité de convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Le titulaire peut engager l'entreprise par délégation.

Il manage et anime des équipes hiérarchiques de différentes spécialités. Suivi et développement des compétences des collaborateurs. Contribution au dialogue social dans l'entreprise.