

Brochure n° 3179

Convention collective nationale
IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1850083M

IDCC : 1534

Entre :

FedeV ;

Culture viande,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par accord du 12 décembre 2007, les partenaires sociaux de la branche des industries et commerces en gros des viandes ont mis en place une nouvelle méthode de classification des emplois.

Après plusieurs années de fonctionnement, ce système a prouvé sa pertinence et son adaptation aux métiers, aux organisations et aux contextes des entreprises de la branche.

Toutefois, l'environnement législatif en mutation permanente et l'évolution des emplois et des parcours professionnels, rendent nécessaire une adaptation et une amélioration du système de classification des emplois de la branche.

Par cette démarche, les partenaires sociaux affirment leur volonté de moderniser, développer et valoriser les compétences des salariés des entreprises de la branche, acquises tout au long de la vie professionnelle.

Cette adaptation répond à plusieurs objectifs :

- conserver le système de positionnement en niveaux à l’aide de cinq critères, et la méthode de pesée des emplois ;
- encadrer et préciser l’utilisation des trois échelons disponibles pour chaque niveau ;
- mettre en adéquation la classification des emplois avec les parcours d’évolution professionnelle décrits dans l’accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle ;
- préciser les notions de qualifications professionnelles définies dans le même accord ;
- permettre aux salariés de la branche d’avoir une visibilité claire et objective des possibilités d’évolution et de parcours professionnels ;
- valoriser certaines compétences.

Dans un souci de lisibilité, les partenaires sociaux ont convenu lors des échanges en commission paritaire que cette adaptation soit retranscrite sous la forme d’un accord qui viendra abroger et remplacer l’intégralité des dispositions de l’accord du 12 décembre 2007 relatif aux classifications.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d’application de l’accord

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d’application de la convention collective nationale des entreprises de l’industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2

Entrée en vigueur de l’accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la signature de l’accord, et au plus tard 12 mois à compter de la publication de l’arrêté d’extension.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dénonciation, révision de l’accord

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de la convention collective en vigueur au jour de l’engagement de la procédure de révision.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l’issue du délai d’opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l’autre sur support électronique, ainsi qu’au conseil de prud’hommes de Paris, selon les dispositions de l’article D. 2231-2 du code du travail.

Il est ici précisé que, dans la mesure où cet accord concerne un sujet dévolu à la branche professionnelle, aucune disposition spécifique n’est prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d’extension.

CHAPITRE II

PRÉSENTATION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Article 5

Emploi et qualification

Définition d'un emploi :

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des opérations et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercées par les mêmes personnes.

Définition d'une qualification (cf. accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle) :

La qualification professionnelle est la capacité pour un salarié à exercer un métier ou un emploi déterminé.

Le positionnement d'un salarié sur un emploi octroie *de facto* à ce salarié la qualification du même intitulé.

Si le salarié occupe plusieurs emplois, l'intitulé de la qualification peut être différent, prenant en compte notamment la notion de polyvalence, y compris si les emplois concernés ont une pesée en niveaux différente.

Une liste, non exhaustive, des principaux emplois et qualifications destinés aux salariés de la branche est présentée en annexe II au présent accord.

Compte tenu du caractère évolutif des organisations, des emplois et des qualifications, cette liste sera révisée par la CPNEFP, qui rendra compte de ses travaux à la CPNNC, au moins une fois par an.

Exemples :

- salarié occupant l'emploi de désosseur – Qualification de « Désosseur » ;
- salarié occupant les emplois de désosseur et de pareur – Qualification d'« Opérateur polyvalent 2^e transformation ».

Article 6

Principes généraux de la classification

La classification est le dispositif par lequel les partenaires sociaux reconnaissent et valorisent les compétences mobilisées afin de répondre aux missions permanentes et récurrentes des emplois occupés au sein des entreprises de la branche.

Les emplois sont répartis en trois catégories, disposant chacune de plusieurs niveaux, à l'intérieur desquels trois échelons sont disponibles :

Ouvriers – Employés	Niveau I	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau II	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau III	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau IV	Échelons 1 – 2 – 3
Techniciens et agents de maîtrise	Niveau V	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau VI	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau VII	Échelons 1 – 2 – 3
Cadres	Niveau VIII	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau IX	Échelons 1 – 2 – 3
	Niveau X	Échelons 1 – 2 – 3

Article 7

Pesée des emplois

Chaque emploi identifié dans l'entreprise doit être positionné dans la grille de classification selon les étapes de pesée décrites ci-dessous.

Une méthodologie détaillée est présentée en annexe III.

Étape 1 : description de l'emploi

Pour chaque emploi, identifier les activités clés et les compétences requises. La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de compétences requis minimum et maximum.

Étape 2 : attribution des niveaux

Les niveaux de compétences minimum et maximum doivent tous deux être positionnés sur un niveau de classification à l'aide des cinq critères suivants :

- connaissances de base et connaissances professionnelles.

Ce critère correspond au niveau de connaissances générales et/ou techniques exigées pour l'emploi.

La référence à un diplôme ne doit être prise en compte que si l'emploi occupé requiert ce diplôme ou ce niveau d'études ;

- complexité de l'emploi.

Ce critère prend en compte les différents niveaux de difficultés des opérations ou techniques nécessaires à la tenue de l'emploi ;

- autonomie, initiative.

Ce critère prend en compte le degré d'autonomie et d'initiative dont dispose le titulaire de l'emploi pour parvenir au but recherché notamment en matière d'organisation du travail ;

- coordination, conseil technique, formation :

Ce critère permet d'évaluer si l'emploi exige de coordonner l'activité d'une équipe, donner des conseils ou de former d'autres salariés ;

- encadrement, management, animation :

Ce critère sera utilisé à partir du moment où l'emploi nécessite l'organisation, la distribution du travail d'une équipe et la responsabilité hiérarchique de collaborateurs d'autres niveaux.

La correspondance entre les niveaux de classification et les critères est détaillée en annexe I au présent accord.

Si nécessaire l'entreprise, dans le cadre de ses travaux paritaires, peut affecter des points à chaque critère pour faciliter l'attribution du niveau.

Les critères « coordination, conseil technique, formation » et « encadrement, management » ne sont à prendre en compte que s'ils sont pertinents pour l'emploi à analyser.

L'emploi est ainsi positionné dans une fourchette de niveaux, en fonction des compétences requises (minimum et maximum).

Étape 3 : attribution des échelons

Chaque niveau de classification d'un emploi comporte 3 échelons matérialisant la progressivité des compétences requises pour exercer cet emploi.

Il est convenu que l'échelon 1 représente les compétences de base de cet emploi. L'échelon 3, quant à lui, représente le plus haut niveau de compétences requis, ou une expertise.

La progression d'un salarié dans les échelons doit illustrer une réelle montée en compétences, qui pourra notamment s'apprécier après avoir suivi une action de formation ou acquis un bloc de CQP, et ne doit pas dépendre d'autres critères tels que l'ancienneté par exemple.

Le positionnement d'un salarié sur un échelon correspond au niveau de compétences réellement mobilisé par l'intéressé.

Ainsi, les différents degrés de compétences de chaque emploi pourront s'inscrire dans une fourchette de niveaux et d'échelons, caractérisant l'évolution possible des salariés sur cet emploi.

Tous les échelons ne sont pas forcément présents dans cette fourchette, leur utilisation est fonction de l'étendue du périmètre de l'emploi.

Exemple de pesée d'un emploi : emploi de désosseur

Pesée du niveau « minimum » : niveau II.

Pesée du niveau « maximum » : niveau III.

FOURCHETTE DE CLASSIFICATION	EXEMPLES DE COMPÉTENCES
Niveau II. – Échelon 1	Sortie de formation en alternance. Désossage d'une pièce.
Niveau II. – Échelon 2	Désossage de plusieurs pièces.
Niveau II. – Échelon 3	Désossage d'une partie de l'animal (ex : avant ou arrière).
Niveau III. – Échelon 3	Désossage de l'ensemble de l'animal.

CHAPITRE III

PARCOURS PROFESSIONNELS

Article 8

Principes généraux

Chaque salarié des entreprises de la branche doit pouvoir se voir proposer un parcours d'évolution professionnelle en regard avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise.

L'organisation de ces parcours est décrite dans l'accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle.

À chaque étape du parcours correspond un niveau de classification, permettant ainsi aux salariés de bénéficier d'une évolution en cohérence avec les compétences qu'ils mobilisent.

Article 9

Différentes étapes du parcours professionnel

Formation en alternance

Les salariés en formation par alternance sont présents dans l'entreprise pour suivre une formation et acquérir des compétences, et non pour occuper un emploi de manière autonome.

En conséquence, les contrats d'alternance sont positionnés au niveau I de la grille de classification.

Toute formation en alternance étant par définition qualifiante, le niveau de classification d'un salarié embauché à l'issue d'un contrat d'alternance effectué dans l'entreprise sera au minimum le niveau II.

Période d'intégration hors alternance

Cette étape permet aux salariés d'acquérir les compétences de base nécessaires à l'accomplissement de leur activité professionnelle.

Pendant cette période, le salarié en intégration peut être positionné sur un niveau de classification de « découverte » qui correspond au niveau immédiatement inférieur à celui du niveau « d'accès »

de l'emploi déterminé, tout en bénéficiant du statut inhérent à l'emploi (par exemple, un agent de maîtrise en période d'intégration pourra être positionné sur le niveau IV).

Le positionnement sur le niveau de découverte ne peut excéder 1 an. Au cours de cette année, la progression en échelon se fait de manière automatique, tous les 4 mois, et est accompagnée d'une évaluation de la montée en compétences.

Durant toute la période le salarié doit disposer d'un parcours d'intégration et de formation à son activité professionnelle future.

À la fin de la période, un entretien d'évaluation et d'orientation doit être organisé, de manière à confirmer l'orientation initialement prévue et formaliser la suite du parcours d'évolution professionnelle et les actions de formation à mettre en place.

Montée en compétences au sein de l'emploi : la polyvalence

Durant cette phase, l'évolution en classification s'effectue au sein de la fourchette définie par les partenaires sociaux de l'entreprise pour l'emploi (cf. art. 7), en fonction des compétences mobilisées par les salariés.

Ces compétences doivent être évaluées régulièrement, de manière à permettre, le cas échéant, une évolution de classification elle aussi régulière.

Polyvalence interemplois

La polyvalence interemplois (cf. glossaire) comporte de nombreux avantages, tant pour le salarié que pour l'entreprise.

Compte tenu des nombreuses compétences mobilisées par les salariés polyvalents, il est primordial de les valoriser.

Ainsi, les systèmes de classification mis en place par les entreprises devront obligatoirement intégrer une valorisation de la polyvalence, par le positionnement des salariés concernés sur un niveau de classification (de manière prioritaire) ou un échelon supérieur.

Compte tenu des spécificités de chaque entreprise, des organisations et des pesées d'emploi locales, le mode de valorisation de la polyvalence interemploi ne peut être défini de manière uniforme.

Exemple :

Salarié occupant les emplois de conducteur d'étiquetage et de pièceur.

PESÉE DES EMPLOIS	CONDUCTEUR d'étiquetage	PIÉCEUR	POSITIONNEMENT du salarié	QUALIFICATION/ Classification
Compétences de base	II/1	II/1		Opérateur polyvalent
Compétences intermédiaires	II/2	II/2	←	3 ^e transformation
Compétences supérieures	II/3	II/3	←	Niveau III Échelon 2

Certificats de qualification professionnelle

L'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (notamment ceux qui sont inscrits au RNCP) doit être largement encouragée et se matérialiser par l'obtention du niveau de classification prévu par l'accord de branche spécifique aux CQP.

Emploi de formateur interne

La transmission et la pérennité des compétences des entreprises de la branche sont un enjeu stratégique. Les formateurs internes, garants des savoir-faire et de leur transmission doivent en conséquence bénéficier de la reconnaissance adéquate, notamment en termes de classification.

L'emploi de formateur interne sous-entend que la formation et la transmission des compétences constituent l'activité principale des salariés positionnés sur cet emploi.

Les salariés occupant cet emploi doivent posséder des compétences techniques en adéquation avec leur périmètre d'activité, et des compétences en matière de pédagogie.

En conséquence, conformément aux critères classants détaillés en annexe I, l'emploi de formateur interne doit être pesé au niveau IV de la grille de classification.

Fonction de tuteur

La fonction de tuteur peut se décliner en plusieurs rôles (cf. accord du 10 février 2015 relatif à la formation professionnelle) :

- le tutorat pour les salariés en contrat de professionnalisation ;
- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- le tutorat pour les candidats à l'obtention d'un CQP.

Cette fonction sous-entend une bonne maîtrise des compétences de l'emploi pour lequel est formé le salarié tutoré.

Logiquement, un salarié occupant une fonction de tuteur doit donc bénéficier de l'échelon 3 sur son emploi.

Salariés titulaires d'un mandat de représentant du personnel ou représentant d'une organisation syndicale

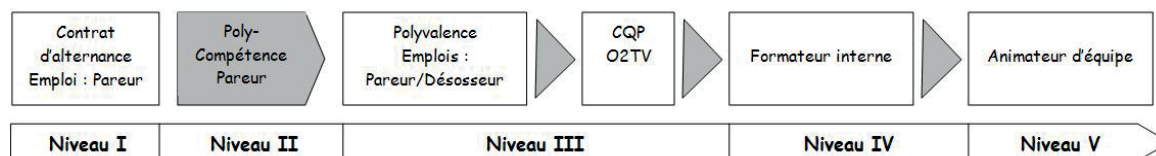
L'exercice d'un mandat ne doit pas être un obstacle au bon déroulement de carrière des représentants du personnel ou d'organisation syndicale. Conformément à l'article L. 2141-5 du code du travail, l'évolution professionnelle des représentants du personnel et syndicaux est basée sur un principe d'équité et de non-discrimination, notamment en matière de classification.

Dans le cas où le(s) mandat(s) exige(nt) un investissement personnel important, ayant un impact sur l'activité professionnelle, l'exercice du (des) mandat(s) doit être pris en compte pour l'évolution de la classification des salariés concernés.

Ces mandats, constituant une expérience riche, sont aussi un moyen d'acquisition et de mobilisation de compétences.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche s'engagent à mener des travaux relatifs à la reconnaissance du parcours professionnel et des compétences liées au mandat des représentants syndicaux ou du personnel.

Synthèse : exemple d'un parcours professionnel en 2^e transformation



CHAPITRE IV

MISE EN PLACE ET SUIVI DES CLASSIFICATIONS

Article 10

Commission paritaire de suivi des classifications en entreprise

Le système de classification décrit dans le présent accord (niveaux/échelons) ne diffère pas fondamentalement de celui prévu par l'accord du 12 décembre 2007, il n'en est qu'une évolution logique.

Toutefois, les modifications apportées peuvent avoir des conséquences sur les pesées d'emplois déjà effectuées par les entreprises.

Ainsi, les partenaires sociaux souhaitent que soit mise en place, au sein de chaque entreprise, une commission paritaire de suivi des classifications.

Cette commission est chargée de :

- évaluer l'impact du présent accord sur les pesées d'emplois des entreprises ;
- proposer et valider les évolutions de pesées nécessaires ;
- fixer les modalités d'information des salariés quant à la nouvelle classification et à son éventuel impact sur les classifications individuelles ;
- examiner, à échéances régulières, l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur ;
- procéder aux travaux de révision ou d'adaptation de la classification des emplois de l'entreprise.

Cette commission sera composée de représentants de l'employeur et de deux salariés maximum par organisation syndicale représentative, ou à défaut, de membres des instances représentatives du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La commission se réunira dès l'entrée en vigueur du présent accord, puis à intervalles réguliers, *a minima* tous les ans.

En cas de désaccord entre les parties sur l'interprétation du présent accord, la commission de suivi pourra saisir la CPPNI.

Les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu et les modalités du présent accord. Ces journées de formation seront comptabilisées comme temps de travail effectif sur la base de l'horaire que le salarié aurait effectué dans l'entreprise, avec un minimum de 7 heures par jour, l'entreprise assurant le maintien de salaire ainsi que la prise en charge des frais de déplacement, repas et hébergement, dans la limite du barème prévu, à l'exclusion de toute autre prise en charge.

Article 11

Groupe de suivi de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-7 du code du travail, la CPPNI ICGV examinera, tous les 5 ans, l'opportunité de réviser le système de classification des emplois.

Dans l'intervalle, comme le prévoit la convention collective des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, un groupe de suivi du présent accord pourra se réunir.

Ce groupe aura pour objet :

- d'examiner et apporter des solutions aux éventuelles difficultés d'interprétation et d'application de l'accord national de classification dans les entreprises,
- de résoudre les éventuels litiges relatifs à la classification, non résolus dans le cadre de la commission paritaire d'entreprise,

- conduire tous types de travaux permettant à la CPPNI d’apprécier l’adaptation du système de classification à la réalité de l’emploi dans les entreprises,
- proposer à la CPPNI les évolutions à apporter au système de classification.

Le groupe de suivi se réunira sur demande, et pourra être saisi par :

- la CPPNI ;
- les employeurs ;
- les salariés.

Il est composé de deux représentants par organisation de salariés et d’employeurs.

CHAPITRE V

RÉMUNÉRATION

Article 12

Rémunération mensuelle de base conventionnelle

Compte tenu de l’ajout d’un nouveau niveau de classification, la grille de rémunération mensuelle de base issue des NAO 2017 présente des incohérences.

Cette grille sera réorganisée à l’occasion des NAO 2018.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

CLASSEMENT PAR NIVEAU

Ouvriers – Employés

NIVEAU	CONNAISSANCES GÉNÉRALES et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE- INITIATIVE	COORDINATION- Conseil technique- Formation	ENCADREMENT- Management- Animation
I	Emploi pouvant être tenu après apprentissage de courte durée et nécessitant des connaissances minimales ou emploi nécessitant des connaissances plus étendues, en cours d'apprentissage.	Une ou plusieurs opérations simples.	Opérations mettant en application des consignes précises laissant une place limitée à l'initiative et facilement contrôlable.	Néant	Néant
II	Emploi nécessitant des connaissances acquises par l'expérience professionnelle et/ou par la formation : formation continue en entreprise, formation en alternance ou enseignement professionnel.	Une ou plusieurs opérations complexes.	Opérations effectuées à partir d'un mode opératoire général qu'il adapte à la situation dans un cadre d'autonomie limitée par des règles préalablement définies. Capacité d'auto contrôle.	Peut transmettre un savoir-faire de base sous contrôle d'un encadrant.	Néant
III	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un ensemble de techniques résultant d'une expérience professionnelle et/ou correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique ou à un CQP.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi.	Opérations requérant une expertise permettant la contribution à l'élaboration de modes opératoires, l'interprétation des informations et la réalisation d'un premier niveau de contrôle.	Peut conseiller des salariés d'un niveau moindre et transmettre un savoir-faire de base.	Néant
IV	Emploi nécessitant une expertise professionnelle d'un ensemble de techniques correspondant au niveau d'enseignement général ou technologique.	Opérations complexes requérant une technicité particulière et/ou impliquant de maîtriser la totalité des composantes de l'emploi, exercées dans des situations très diversifiées.	Participe à l'organisation du travail, alerte et propose des actions correctives.	Peut occuper une fonction de formateur interne, ou coordonner le travail d'une équipe d'opérateurs.	Néant.

Techniciens et agents de maîtrise

NIVEAU	CONNAISSANCES GÉNÉRALES et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE-INITIATIVE	COORDINATION- Conseil technique- Formation	ENCADREMENT- Management Animation <i>uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique</i>
V	Emploi requérant des connaissances professionnelles de l'ensemble des techniques acquises par la pratique et/ou emploi correspondant à un diplôme de l'enseignement supérieur.	Emploi requérant la mise en œuvre d'une technicité particulière et/ou la coordination d'actions à partir d'objectifs prédéfinis.	Activités requérant la prise d'initiatives face à des situations variées ou imprévues en rendant compte à sa hiérarchie.	Assure du fait de son expertise une assistance technique (participe à l'identification des besoins de formation et dispense les formations dans son domaine de compétences).	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique.
VI	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe »	Emploi requérant, à partir d'objectifs à l'élaboration desquels il a contribué, de conduire ou d'organiser des programmes de travail.	Activités requérant une part importante d'initiative permettant d'optimiser les résultats attendus.	Assure une responsabilité et une assistance technique de haut niveau pouvant recouvrir plusieurs spécialités.	Organise le travail, encadre une équipe et en assume la responsabilité hiérarchique
VII	Emploi requérant une maîtrise de l'ensemble des techniques inhérentes à ses activités ainsi qu'à des domaines associés ou emploi correspondant au CQP « Responsable d'équipe »	Emploi requérant le choix des méthodes, moyens et procédés les plus appropriés en vue d'atteindre des objectifs à moyen terme. Participe à la conduite du projet.	Activités requérant une part importante d'initiative conduisant à la prise de décision dont les résultats ne peuvent être appréciés qu'à terme.	Par son expertise est amené à apporter une assistance technique et/ou former des personnels de toutes catégories.	Organise le travail et encadre plusieurs équipes.

NIVEAU	CONNAISSANCES GÉNÉRALES et connaissances professionnelles	COMPLEXITÉ DE L'EMPLOI	AUTONOMIE-INITIATIVE	COORDINATION- Conseil technique- Formation	ENCADREMENT- Management Animation <i>uniquement pour les personnes dont l'emploi implique une responsabilité hiérarchique</i>
VIII	Emploi requérant une expertise professionnelle sur l'ensemble des domaines d'intervention et/ou une formation relevant de l'enseignement supérieur et/ou le CQP « Responsable de secteur/d'atelier ».	Emploi requérant de mobiliser les compétences et moyens en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a participé. Analyse, suit et contrôle les résultats.	Emploi requérant une forte autonomie dans le choix et la mise en œuvre des moyens permettant d'atteindre les résultats escomptés en intégrant les contraintes et opportunités des autres services de l'entreprise.	Conseiller, assiste, coordonne de façon permanente l'ensemble des équipes placées sous sa responsabilité.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
IX	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs à la définition desquels il a étroitement participé, complété par une actualisation permanente des compétences et/ou d'un élargissement des domaines d'intervention.	Emploi requérant l'implication dans la stratégie de l'entreprise, dans la détermination des objectifs et dans le choix des méthodes et des moyens pour les réaliser.	Emploi impliquant par délégation du chef d'entreprise, des prises de décisions dans son domaine de compétences. Celles-ci peuvent engager l'entreprise et nécessitent une coordination préalable avec d'autres fonctions.	Conseiller, assiste, coordonne l'ensemble des services rattachés à sa fonction.	Organise le travail, encadre les personnels des équipes placées sous son autorité et en assume la responsabilité hiérarchique.
X	Emploi requérant de mobiliser les compétences et les moyens des équipes placées sous son autorité en vue d'atteindre les objectifs qu'il a définis.	Emploi impliquant de participer à la définition de la politique générale de l'entreprise ou d'une grande fonction, selon la taille de l'entreprise.	Dispose d'une grande autonomie pour la mise en œuvre de la politique générale de l'entreprise, sous le contrôle de la direction.	Coordonne et contrôle les responsables des fonctions placées sous son autorité.	Organise le travail et encadre les responsables de ces fonctions selon la taille de l'entreprise.

Remarque : les cadres dirigeants sont hors classification.

Sont définis comme tels, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

ANNEXE II

EMPLOIS ET QUALIFICATIONS DE LA BRANCHE

L'objectif de cette annexe est de positionner des exemples d'emplois repères, représentatifs de l'activité de la majorité des entreprises, sur des exemples de fourchettes de niveaux de classification, définies en fonction des critères classants.

Cette liste n'est pas exhaustive et ne saurait constituer une obligation pour les entreprises. En effet, en fonction de ses activités spécifiques, chaque entreprise a la faculté d'adapter les appellations d'emploi qui figurent dans la présente annexe, de créer de nouvelles appellations (ex. : opérateur en quatrième transformation) ou d'adopter des pesées différentes.

EXEMPLES D'EMPLOIS REPÈRES	NIVEAUX DE CLASSIFICATION (*)			
	I	II	III	IV
Stabulation				
Opérateur(trice) de stabulation				
Technicien(ne) stabulation				
1^{re} transformation				
Opérateur(trice) d'abattage				
Opérateur(trice) de traitement des abats				
Technicien(ne) 1T				
2^e transformation				
Opérateur(trice) de grosse coupe				
Désosseur (se)				
Pareur (se)				
Opérateur(trice) de conditionnement 2T				
Conducteur(trice) de ligne 2T				
3^e transformation				
Opérateur(trice) de conditionnement 3T				
Conducteur(trice) de machine				
Pièceur (se)				
Conducteur(trice) de ligne 3T				
Transverse production				
Formateur interne				
Traitement des cuirs				
Opérateur(trice) de traitement des cuirs				
Logistique				
Opérateur(trice) de manutention				

EXEMPLES D'EMPLOIS REPÈRES	NIVEAUX DE CLASSIFICATION (*)			
	I	II	III	IV
Préparateur(trice) de commandes				
Agent d'expédition				
Agent de réception				
Chauffeur livreur				
Chauffeur vif				
Chef de quai				
Maintenance				
Agent d'entretien				
Technicien(ne) de maintenance				
Nettoyage				
Opérateur(trice) de nettoyage				
Laboratoire – Qualité				
Technicien(ne) Laboratoire qualité				
Filière commerciale				
Télévendeur(euse)				
Assistant(e) commercial				
Filière administrative				
Assistant(e) administratif (ve)				
(*) En rouge sont présentés les niveaux de classification possibles pour chaque emploi repère, hors période de formation initiale ou d'intégration.				

Remarque : aucun exemple d'emploi pour les agents de maîtrise et les cadres n'est donné, les contenus d'emplois étant très différents d'une entreprise à l'autre.

ANNEXE III

MÉTHODOLOGIE DE CLASSIFICATION

La méthodologie mise en œuvre par la commission paritaire de suivi mentionnée à l'article 10 devra comporter sept étapes :

Étape 1 – Partir d'une photographie globale de l'entreprise (ou de l'établissement) concernée et procéder à un découpage en unités de travail cohérentes.

Ce découpage est réalisé en fonction de l'activité de chacune de ces unités de travail (ateliers « techniquement homogènes », exemple l'abattage, le désossage..., ou fonctions telles que la logistique, l'administration...).

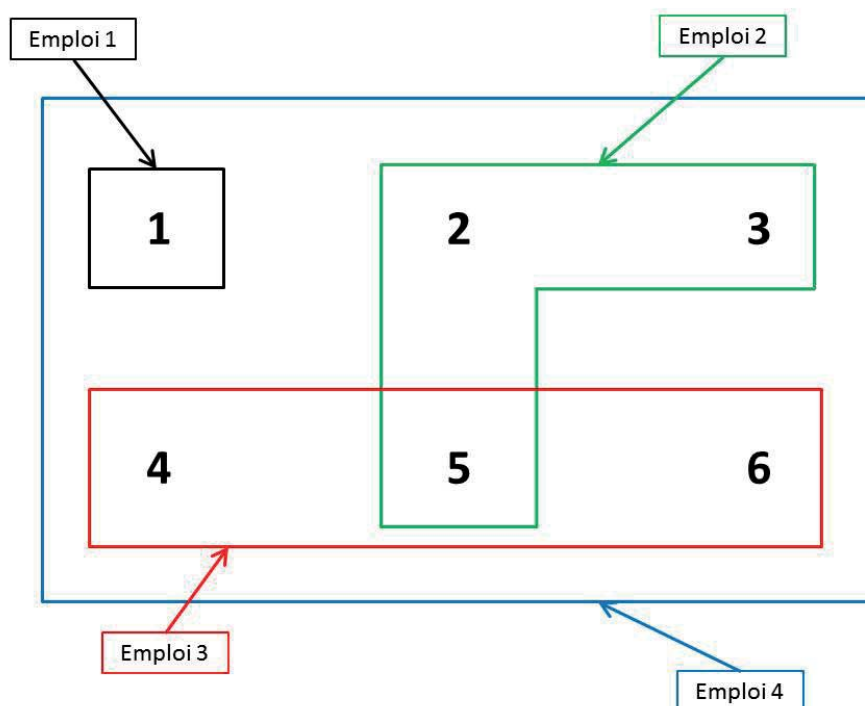
Étape 2 – Successivement pour chaque unité de travail, faire l'inventaire de toutes les activités ou opérations qui y sont réalisées.

Cet inventaire peut se réaliser :

- par observation des ateliers en fonctionnement ;
- en se basant sur les fiches de poste ou les fiches de fonction ;
- en échangeant avec des salariés ;
- en utilisant tout autre document disponible dans l'entreprise (par exemple les documents servant de base aux entretiens annuels ou à l'entretien professionnel...).

Étape 3 – Identifier les emplois, par regroupement des activités effectuées.

Exemple : dans l'atelier A, on a répertorié six activités : 1, 2, 3, 4, 5 et 6. L'étape 3 permet d'identifier les emplois sur cet atelier :



- l'emploi 1 ne recouvre que l'activité 1 ;
- l'emploi 2 recouvre les activités 2, 3 et 5 ;
- l'emploi 3 recouvre les activités 4, 5 et 6 ;
- l'emploi 4 recouvre toutes les activités.

Comme le montre cet exemple, un emploi peut recouvrir une seule ou plusieurs activités. Une même activité peut être partie intégrante de plusieurs emplois.

Si l'entreprise dispose déjà de fiches de fonction détaillées, ce travail n'est pas nécessaire, il suffit de vérifier que le contenu des emplois décrits est actualisé. À défaut, cette étape doit impérativement être réalisée car elle est déterminante pour l'analyse qui suit.

Étape 4 – Déterminer, pour chaque emploi identifié, les compétences requises pour l'occuper.

Les compétences reposent sur :

- des connaissances (des savoirs) acquises par la formation initiale, la formation continue ou l'expérience ;
- des savoir-faire pratiques ;
- des aptitudes.

Pour déterminer ces compétences, l'entreprise peut utilement se référer aux référentiels CQP de la branche professionnelle.

Étape 5 – Classement des différents emplois dans la grille des niveaux (de I à X), en appliquant aux compétences repérées dans l'étape 4 les cinq critères définis à l'article 7 :

Un emploi ne relève pas systématiquement d'un seul et même niveau en termes de connaissances, de complexité, d'autonomie...

Exemple : Un emploi peut relever du niveau II en termes de connaissances, du niveau III en complexité et du niveau II en autonomie. Il appartiendra dans ce cas aux partenaires sociaux de l'entreprise, en fonction du poids plus ou moins important qu'elle accorde à tel ou tel critère (et en fonction des autres emplois de l'unité de travail) d'attribuer un niveau à cet emploi (en l'espèce, niveau II ou III).

Quelques questions facilitent l'analyse des compétences requises au regard des cinq critères :

Connaissances de base ou connaissances professionnelles :

- sont-elles acquises par un titre ou un diplôme ? si oui, lequel ? sont-elles acquises par l'expérience ? ;
- quel est le temps d'apprentissage nécessaire ? ;
- s'agit-il de connaissances sur le produit, le process, la méthode ? ;
- etc.

Complexité de l'emploi :

- les tâches à réaliser sont-elles simples ou diversifiées ? ;
- mobilisent-elles des compétences identiques ou différentes ? ;
- exigent-elles une technicité particulière ? ;
- faut-il gérer plusieurs informations différentes ? ;
- etc.

Autonomie/Initiative :

- les consignes pour occuper l'emploi sont-elles précises ou générales ? ;
- les informations sont-elles facilement accessibles ou faut-il aller les chercher ? faut-il les interpréter ? ;
- faut-il effectuer des autocontrôles ? des contrôles ? faut-il les interpréter ? ;
- faut-il proposer des actions correctives ? ;
- quelle marge d'autonomie en cas d'aléa ou de dysfonctionnements ? ;
- l'emploi implique-t-il de participer à la définition de programmes ? ;
- etc.

Coordination/Conseil technique/Formation :

- l’emploi implique-t-il de prodiguer des conseils à des collègues ? ;
- implique-t-il la transmission de connaissances ou d’un savoir-faire ? ;
- implique-t-il la formation d’autres salariés ? de quel niveau ? ;
- implique-t-il la coordination d’un groupe ? de quelle taille ? de quel niveau ? ;
- etc.

Encadrement/Management :

- l’emploi implique-t-il de distribuer et d’organiser le travail d’une équipe ? de quelle taille ? de quel niveau ? ;
- implique-t-il l’encadrement de personnels ? de quel niveau ? combien ? ;
- quelles sont les attributions hiérarchiques liées à l’emploi ? ;
- quelle contribution à la mise en place des entretiens annuels ? ;
- etc.

Étape 6 – Attribution des échelons à l’intérieur de chaque niveau.

Les critères d’échelons susceptibles d’être utilisés sont construits dans le cadre de la commission paritaire de suivi des classifications (voir art. 10 de l’accord).

Les critères d’échelons ne sont pas les mêmes que ceux utilisés pour identifier les niveaux et doivent illustrer différents profils de compétences au sein de l’emploi.

Tous les critères d’échelons définis ne doivent pas être systématiquement utilisés pour tous les emplois. On retiendra ceux qui sont pertinents par rapport à l’activité de l’unité de travail analysée.

Par exemple, certains critères seront pertinents pour les emplois de production (maîtrise d’un process en partie ou en totalité, maintenance de 1^{er} niveau...), d’autres le seront pour les emplois commerciaux (périmètre géographique couvert, étendue de la gamme de produits commercialisés...).

En revanche, il est indispensable de prendre en compte les mêmes critères d’échelons pour les mêmes types d’emplois.

Étape 7 – Vérification de la cohérence globale du classement des emplois de l’entreprise.

Cette étape a pour but de mettre en parallèle tous les emplois de l’entreprise (ou de l’établissement), classés en niveaux et échelons, pour vérifier la cohérence de la classification réalisée.

ANNEXE IV

GLOSSAIRE

Activité/Poste	Ensemble d'actions et d'opérations effectivement réalisées par la personne, selon des conditions d'exercice et un périmètre identifiés.
Classification	Positionnement des emplois et/ou activités exercées par les salariés dans une grille établie le plus souvent dans le cadre d'une convention collective.
Compétence	Capacité à mettre en œuvre des connaissances, des savoir-faire en situation professionnelle pour réussir une activité.
Connaissance	Ensemble d'Informations générales ou spécialisées qu'un salarié détient, acquises dans le cadre de formations ou par l'expérience.
Emploi	Ensemble des activités/postes effectifs d'un salarié.
Métier	Domaine d'activité regroupant des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.
Opération (*)	C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité/poste spécifique.
Pesée d'emploi	Démarche qui consiste à évaluer et positionner un emploi par l'utilisation de critères classants et dont la finalité est de situer l'emploi dans la grille de classification.
Polycompétence liée à l'emploi	Mobilisation de compétences permettant l'intervention de l'opérateur sur différentes activités/postes, sur un même emploi.
Polyvalence interemplois	Réalisation d'activités/postes sur plusieurs emplois.
Savoir	Ensemble d'informations détenues par un salarié. Le savoir peut être compris comme un terme générique. Il se décline en connaissances et savoir-faire en situation professionnelle.
Savoir-faire	Maîtrise de l'utilisation d'outils, maîtrise de la mise en œuvre de techniques ou de méthodes utiles pour la réalisation d'une activité donnée.
(*) La notion d'opération a été retenue plutôt que la notion de « tâche » qui paraît plus restrictive.	