

Annexe spécifique n° 4 du 29 mars 2023

relative aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

NOR : ASET2350511M

IDCC : 207

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

Préambule

Par arrêté du 23 janvier 2019, le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux a été fusionné avec celui de convention collective nationale des industries de la maroquinerie, des articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie et bracelets en cuir. Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail ci-après^[1], cette fusion des champs d'application entraîne l'obligation de mettre en place des stipulations communes dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement.

[1] Article L. 2261-33 – Création loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 – art. 25 (V).

En cas de fusion des champs d'application de plusieurs conventions collectives en application du I de l'article L. 2261-32 ou en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions existantes, les stipulations conventionnelles applicables avant la fusion ou le regroupement, lorsqu'elles régissent des situations équivalentes, sont remplacées par des stipulations communes, dans un délai de cinq ans à compter de la date d'effet de la fusion ou du regroupement. Pendant ce délai, la branche issue du regroupement ou de la fusion peut maintenir plusieurs conventions collectives. Eu égard à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la fusion ou du regroupement ne peuvent être utilement invoquées pendant le délai mentionné au premier alinéa du présent article. À défaut d'accord conclu dans ce délai, les stipulations de la convention collective de la branche de rattachement s'appliquent.

Pour autant, et ainsi que l’a rappelé le conseil constitutionnel dans sa décision du 9 novembre 2019, ces dispositions ne font pas obstacle au maintien ou à l’adoption de stipulations spécifiques régissant des situations distinctes.

Soucieuses d’organiser les modalités de ce rapprochement, les organisations syndicales et professionnelles représentatives de branches de l’industrie des cuirs et peaux et de la maroquinerie ont conclu le 19 décembre 2019 un accord mettant en place une CPPNI commune.

Cet accord prévoit l’ouverture de négociations destinées à parvenir à la définition de stipulations communes au champ fusionné ainsi qu’au contenu d’annexes sectorielles.

En outre, l’accord relatif à la CPPNI prévoit la possibilité de maintenir des spécificités sectorielles pendant et à l’issue du délai de 5 ans.

C’est dans ces conditions que les parties au présent accord ont souhaité se rencontrer afin de convenir d’une annexe spécifique au champ d’activité de l’industrie des cuirs et peaux, lors de la réunion de la CPPNI élargie de la branche maroquinerie du 29 mars 2023, à laquelle l’ensemble des organisations syndicales et patronales de la branche maroquinerie ont été conviées.

Cet accord vise à pérenniser et à sécuriser les spécificités sociales relatives aux catégories professionnelles, classifications et rémunération des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres, contenues dans la convention collective nationale de l’industrie des cuirs et peaux.

Toutefois, il est apparu qu’en dépit du travail de révision de la convention collective nationale intervenu en juin 2018, certaines stipulations faisaient référence à des stipulations qui n’ont plus lieu d’être soit parce qu’elles ne s’appliquent déjà plus soit parce qu’elles n’ont plus vocation à s’appliquer.

C’est la raison pour laquelle les parties ont souhaité – par souci de lisibilité des dispositions reprises – les supprimer ou y apporter les précisions requises.

Dans ce cas, les libellés des articles ou avenants concernés apparaissent avec la mention « modifié » dans l’article 3 du présent accord.

Les parties ont également profité de cette négociation pour résoudre la problématique liée au salaire minima de la catégorie des employés, basée sur la valeur d’un point, en relevant le 1^{er} coefficient employé.

Ce nouveau coefficient s’appliquera dès la prochaine négociation sur les salaires qui suivra l’entrée en vigueur du présent accord.

C’est dans ces conditions qu’il a été arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d’application

La présente annexe s’applique exclusivement aux entreprises relevant du secteur de l’industrie des cuirs et peaux défini par le champ d’application de la convention collective nationale industrie des cuirs et peaux révisée le 6 juin 2018, enregistrée sous l’IDCC n° 207, qu’il s’agisse de tanneries ou de mégisseries.

Il est rappelé que conformément à l’article L. 2253-1 du code du travail, sauf lorsque l’accord d’entreprise assure des garanties au moins équivalentes, l’accord de branche prime de manière générale sur l’accord d’entreprise dans les thèmes suivants :

- salaires minima ;
- classifications ;
- mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- garanties collectives de protection sociale complémentaire ;

- durée du travail (certaines mesures seulement) ;
- CDD et contrats de travail temporaire (durée totale, renouvellement, délai de carence et délai de transmission des contrats) ;
- CDI de chantier ;
- égalité professionnelle hommes/femmes ;
- période d’essai (conditions et durées de renouvellement) ;
- transfert des contrats de travail en cas de changement de prestataire ;
- deux cas de mise à disposition d’un salarié temporaire auprès d’une entreprise utilisatrice ;
- rémunération minimale du salarié porté et montant de l’indemnité d’apport d’affaire.

Cette primauté générale s’applique peu importe la date de conclusion de l’accord d’entreprise.

Article 2 | Dispositions pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que le présent accord s’applique de façon identique à toutes les entreprises comprises dans son champ d’application quel que soit leur effectif. De ce fait, il ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Objet de l’accord

Le présent accord porte sur les thèmes suivants :

- définitions des ouvriers correspondant à l’article 12 « Clauses communes » « Catégories professionnelles » – modifié ;
- classification des ouvriers correspondant à l’annexe II « Classification des emplois » convention collective nationale du 6 octobre 1956 » modifiée ;
- classification et rémunération des employés correspondant à l’article 5, annexe I : avenant relatif aux employés ;
- classification des employés correspondant à l’avenant « Classification des employés » – modifié ;
- classification et rémunération des techniciens et agents de maîtrise correspondant à l’article 6, annexe II : avenant relatif aux techniciens et agents de maîtrise ;
- classification des techniciens et agents de maîtrise correspondant à l’avenant « Classification des techniciens et agents de maîtrise » du 27 octobre 1975 – modifié ;
- définitions des ingénieurs et cadres correspondant à l’article 3, annexe III : avenant relatif aux cadres ;
- classification des ingénieurs et cadres correspondant à l’accord du 20 novembre 1958 relatif à la classification des ingénieurs et des cadres administratifs et commerciaux de la tannerie-mégisserie ;
- clauses communes – Rémunération correspondant à l’article 13 « Clauses communes » – modifié.

Article 4 | Catégories professionnelles, classifications et rémunération

1. Ouvriers

Définitions des ouvriers (F/H)

On entend par ouvrier spécialisé : l’ouvrier qui, sans avoir une connaissance générale du métier, sans apprentissage particulier ni enseignement professionnel, participe à la fabrication par un emploi permanent qui exige des connaissances acquises par une pratique suffisante du métier.

Relèveront également de cette catégorie professionnelle, le personnel de gardiennage ainsi que le personnel d’entretien.

On entend par ouvrier qualifié : l'ouvrier ayant la connaissance générale de son métier, acquise soit par une longue pratique, soit par un apprentissage ou un enseignement professionnel pouvant être sanctionné par un diplôme et/ou une certification professionnelle qui satisfait dans l'exercice de son métier aux nécessités de la fabrication de la maison qui l'emploie.

On entend par ouvrier hautement qualifié : l'ouvrier qui ayant au moins la formation et les connaissances de l'ouvrier spécialisé est chargé soit d'un cycle complexe de tâches, de travaux, de niveau élevé. Il doit être capable, d'adapter ou de combiner des ensembles d'opérations, de contrôler des résultats, de détecter des anomalies ou des pannes et de choisir les remèdes à y apporter.

Pour faciliter l'interprétation de ces définitions, base de la classification, il est ajouté en annexe des nomenclatures précisant quels sont les travailleurs qui composent chacune des catégories ci-dessus.

Tout emploi ne figurant pas expressément dans la classification figurant ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera compétente pour étudier toutes demandes de modification ou d'adjonction aux nomenclatures.

Si des erreurs de classification étaient reconnues par la suite, elles seraient examinées de bonne foi par les parties contractantes.

Classification des ouvriers (F/H)

Les qualifications de « manœuvre » et de « manœuvre spécialisé » (MS) ont été supprimées des définitions de la catégorie professionnelle des ouvriers, lors de la révision de la convention collective intervenue le 6 juin 2018, pour correspondre à la grille de salaire, mais n'ont pas été remplacées.

Correspondant aux 1^{res} qualifications de la classification ouvrier, le présent accord les remplace par « ouvrier/opérateur de manutention » pour les métiers de la tannerie et par « ouvrier mégissier » pour les métiers de la mégisserie, étant entendu que tout emploi ne figurant pas expressément ci-dessous sera l'objet d'une assimilation à un emploi y figurant, entraînant la rémunération correspondante.

Le présent accord abroge les dispositions relatives aux cuirs industriels et trépointes et aux gants de protection qui sont devenues sans objet.

■ Secteur cuirs verts

1° Tannerie

A. Ouvrier/opérateur de manutention et de salage :

Simple manutention avec comptage des pièces.

Qualification : OS 1.

Rognage, ébarbage et parfente.

Qualification : OS 1.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : OS 1.

B. Crouponnage en poils :

Crouponnage simple sans adaptation peau par peau du tracé de coupe.

Qualification : OS 2.

Avec triage et orientation, réception triage crouponnage.

Qualification : OQ.

C. Crouponneur-orienteur sur cuir en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : OHQ.

■ **Secteur rivière**

A. Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de trempe, de pelain.

Qualification : OS 1.

Aide machine, rognage, ébarbage, échaudage et parfente.

Qualification : OS 1.

Marquage avec composition de numéro.

Qualification : OS 1.

B. Conducteur machine (exécute le nettoyage quotidien et le graissage de sa machine) :

Écharnage, égraminage, baissage, enchaucenage, décrassage et ébourrage.

Qualification : OS 1.

Réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : OS 2.

C. Préparateur et peseur :

Alimente en eau et produits : cuves, coudreuses et foulons à partir d'une fiche d'instructions.

Qualification : OS 2.

D. Refendage tripes :

Débordeur.

Qualification : OS 1.

Engageur (conduit la machine).

Qualification : OS 2.

Engageur simple.

Qualification : OS 1.

Régleur de scie.

Qualification : OQ.

Contrôleur d'épaisseur.

Qualification : OS 2.

E. Crouponnage en tripes :

(Crouponnage simple sans adaptation) :

Qualification : OS 2.

F. Triage en tripes :

(Avec triage, classement et orientation ; oriente les peaux vers les différents articles en fonction des critères spécifiques des produits finis) :

Qualification : OQ.

G. Contrôle en tripes :

(Selon critères sommaires mesurables) :

Qualification : OS 2.

■ **Secteur tannage**

A. Ouvrier/opérateur de manutention :

Entrée et sortie de foulons, établissage sur tannage, manœuvre de basserie, parfente, aide-préparateur tannage, confit et picklage.

Qualification : OS 1.

Avec établissage.

Qualification : OS 1.

B. Préparateur :

Responsable des pesages, préparation et distribution des produits.

Qualification : OS 2.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour le tannage végétal simple ou combiné.

Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations, y compris du versement des produits aux heures prévues pour les tannages autres que le tannage végétal.

Qualification : OHQ.

C. Conducteur de basserie :

Qualification : OQ.

Coucheur de fosse.

Qualification : OS 2.

■ **Secteur dérayage**

A. Essorage :

Sur machine à tables.

Qualification : OS 1.

Sur machine à cylindre.

Qualification : OS 1.

Avec réglage sommaire en cours de travail.

Qualification : OS 1.

Sur machine à cylindre avec réglage.

Qualification : OS 1.

B. Triage sur bleu :

Contrôleur avec critère simple de mesure.

Qualification : OS 1.

Avec critère de jugement.

Qualification : OS 2.

Triage avec orientation et classement.

Qualification : OQ.

C. Refendage tanné :

Débordeur.

Qualification : OS 1.

Engageur simple.

Qualification : OS 1.

Engageur (conduit la machine).

Qualification : OS 2.

Contrôle d'épaisseur.

Qualification : OS 2.

Régleur de scie.

Qualification : OQ.

Scieur-régleur assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : OHQ.

D. Dérayage :

Dérayage automatique sur machine grande largeur, veaux, bandes entières, nécessitant reprise sur machine petite largeur.

Qualification : OS 2.

Dérayage automatique sur machine petite et grande largeur, veaux et bandes entières (l'ouvrier a l'initiative du réglage permanent de sa machine et assume le contrôle d'épaisseur).

Qualification : OQ.

Sur machine non automatique.

Qualification : OQ.

E. Buteur et contre-écharneur machine :

Qualification : OS 2.

F. Échantillonnage croûtes sur bleu :

Qualification : OS 1.

G. Dérillage et mise au vent sur machine à cylindre :

Qualification : OS 1.

H. Lisseur machine, cuir à semelle :

Qualification : OS 1.

Lisseur et reteneur main pour le processus complet.

Qualification : OQ.

Blanchisseur (machine vieux modèle).

Qualification : OS 2.

■ Secteur teinture nourriture

A. ouvrier/opérateur de manutention : (entrée et sortie de sèche tunnel ou sèche fixe).

Qualification : OS 1.

B. Préparateur peseur (passerelle) :

Qualification : QS 2.

Peseur-teinture.

Qualification : OQ.

Responsable de la totalité des opérations y compris du versement des produits aux heures prévues.

Qualification : OHQ.

C. Metteur en huile et en suif à la main :

Qualification : OS 1.

D. Sèche sur glace (pasting) :

Décolleur et laveur.

Qualification : OS 1.

Plaqueur.

Qualification : OS 2.

E. Sèche sous vide :

Sans étirage.

Qualification : OS 1.

Avec étirage.

Qualification : OS 2.

■ Secteur finissage

A. Mise en sciure et trempette :

Qualification : OS 1.

B. Ouvrier/opérateur de manutention

Qualification : OS 1.

C. Approvisionneur répartiteur services finissage :

Qualification : OS 1.

D. Palisson mâchoires sur programme imposé :

Qualification : OS 2.

Veaux et vachettes (assume complètement l'opération).

Qualification : OQ.

Palisson molissa.

Engageur débordeur.

Qualification : OS 1.

Engageur débordeur (avec positionnement de l'indice).

Qualification : OS 1.

Repassage sur palisson veaux.

Qualification : OS 1.

E. Ponceur main avec flexible :

Qualification : OQ.

Sans réglage.

Qualification : OS 1.

Avec réglage.

Qualification : OS 2.

Ponceur meuleur.

Qualification : OS 2.

Brossage : débordeur engageur.

Qualification : OS 1.

Velours : effleurage et meulage veaux.

Qualification : OQ.

F. Triage demi-fini :

Simple selon critère sommaire.

Qualification : OS 1.

Classement et orientation.

Qualification : OQ.

G. Cadrages à pinces :

Qualification : OS 2.

Échantillonnage croûtes.

Qualification : OS 1.

Échantillonnage vachettes.

Qualification : OS 1.

Échantillonnage veaux.

Qualification : OS 2.

Trieur fluere en choix et force sur bleu et semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : OHQ.

H. Cuisine :

Coloriste (recherche et réalisation et mise au point de la nuance sur machine) répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : OHQ.

Préparateur cuisinier.

Qualification : OS 2.

I. Flancheur main veaux et vachettes sur table :

Qualification : OS 2.

Dégageur machine.

Qualification : OS 1.

Engageur conducteur de machine.

Qualification : OS 2.

Egaliseur main sur tapis (machine automatique).

Qualification : OS 1.

J. Pistoletteur main (simple) :

Qualification : OS 1.

Prépare ses produits et règle son pistolet.

Qualification : OQ.

Pistolet automatique :

Engageur débordeur.

Qualification : OS 1.

Conducteur de pistolet automatique.

Qualification : OS 2.

Régleur, détermine le nombre de passages.

Qualification : OQ.

K. Presses :

Approvisionnement.

Qualification : OS 1.

Automatiques et Altera, sans réglage.

Qualification : OS 1.

Conducteur de presse avec changement de tapis.

Qualification : OS 2.

L. Repassage finiflex et liégeage :

Qualification : OS 1.

Sur vachettes.

Qualification : OS 1.

Sur vachettes avec réglage.

Qualification : OS 2.

Sur veaux.

Qualification : OS 2.

Sur veaux avec réglage.

Qualification : OQ.

M. Glaceur machine :

Qualification : OS 1.

Cylindreur machine.

Qualification : OS 1.

Buteur machine.

Qualification : OS 1.

N. Lissage veaux :

Qualification : OS 1.

Lissage en premier.

Qualification : OS 2.

Lissage en fini.

Qualification : OQ.

O. Repassage main en fini :

Qualification : OS 1.

P. Mesurage :

Engageur.

Qualification : OS 1.

Débordeur.

Qualification : OS 1.

Electronique (Metram).

Qualification : OS 1.

■ Secteur manutention mécanique

Cariste.

Conducteur simple (sans moteur).

Qualification : OS 1.

Chargé de la réparation des peaux ou de la tenue d'un stock ou cariste routeur tenant à jour des fiches de travail.

Qualification : OQ.

Conducteur simple (à moteur).

Qualification : OS 2.

■ Secteur magasin

A. Emballeur :

Qualification : OS 1.

Emballleur préparateur d'expédition établissant les bordereaux.

Qualification : OS 1.

B. Trieur :

Classeur préparateur commande.

Qualification : OQ.

Simple (triage en fini).

Qualification : OS 2.

Crouponneur-orienteur sur cuirs en poil :

Effectuant des rapports de réception et de rendement et des classements catégoriels sous le contrôle d'un cadre ou d'un technicien.

Qualification : OHQ.

Scieur-régleur :

Assurant la totalité des opérations de réglage et d'entretien courant et ayant l'initiative de la détermination des épaisseurs à obtenir dans le cadre d'un programme général.

Qualification : OHQ.

Trieur :

Trieur fleur en choix et force sur bleu ou semi-fini, responsable du contrôle qualitatif.

Qualification : OHQ.

Coloriste :

Répond à la définition des coloristes qualifiés et assure le contrôle de la conformité de la teinte en sortie de machine ou opération main.

Qualification : OHQ.

2° Mégisserie

A. Ouvrier mégissier (OS 1) :

Accrocheur, décrocheur (n'ayant pas la responsabilité de sèche).

Délainage à la main, sans triage.

Ébarbage simple de peaux tannées (sèches et humides).

Manutentionnaire en brut : déballage, comptage, pesage.

Manutentionnaire en rivière : tannage, teinture.

Mise sur chevalet.

Mise en humide.

Rognage pattes, tête, queue sur peaux brutes (sèches et humides).

Serveur de machine (sans responsabilité de machines ni de l'opération que cette machine effectue).

B. Ouvrier spécialisé (OS 1) :

Accrocheur, décrocheur, ayant responsabilité de la sèche.

Cardage mouton.

Délainage sur machine.

Délainage à la main, avec triage.

Ébarbeur, metteur en forme des peaux.

Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe sans réglage de machine.

Enchaucenage à la main.

Finiflex.

Lissage au rouleau.

Lunetteuse (Mercier).

Mesureur responsable sur machine à goupelles ou électronique.

Meulage de nettoyage, sur meule ou machine à cylindre.

Mise au vent.

Mouillage pour lustrage.

Machine à imprimer Altéra.

Palisson hydraulique Dress ou Schoedel.

Peluche à main.
Pigmenteur main.
Rognage en rivière sur chevalet, avec décrassage.

Rouleteuse.

Sabrage sur machine.

Séchoir sous vide ou glace.

Trieur en poil (réception sommaire).

C. Ouvrier spécialisé (OS 2) :

Cadrage «ganterie».

Dérayage avec butée.

Écharnage, décrassage, façonnage, effleurage sur tripe, avec réglage de machine.

Rasage peaux de mouton.

Teinture brosse diazo noir sur chrome.

Veloutage sur tannage ferme.

Mise au vent, avec réglage de machine.

D. Ouvrier qualifié (OQ.) :

Classeur pour mise en teinture ganterie.

Classeur de peaux finies.

Chagrinage à la main.

Chef scieur régleur en tripe ou en sec (réglage de la machine avec changement de lame).

Chef scieur régleur de laine en humide (réglage de la machine avec changement de lame).

Coloriste.

Conducteur de machine à dégraisser au solvant.

Dérayage sans butée.

Étireur, débordeur, coupeur, dépeceur de peaux de chamois.

Lissage sur tambour, fautre ganterie.

Lustrage sur peaux lainées.

Meulage fin, chair ou fleur, façon ganterie, velours ou double face, sur meule ou machine à cylindre.

Palissonneur à main sur lame verticale.

Ponçage ganterie en humide.

Parage main à la lunette.

Préparateur-conducteur de machine à pigmenter.

Préparateur-pistoletteur à la main.

Receveur en poil (réception complète).

Trieur de laines par finesse.

Teinturier brosse, couleur et autre sur stain.

2. Employés

Classification et rémunération des employés

Les employés sont classés dans les emplois définis dans la classification ci-dessous, compte tenu de leur fonction et de la qualité professionnelle qu'ils sont appelés à mettre en œuvre dans l'exercice de leurs fonctions, conformément aux classifications et coefficients.

Quand un employé remplit de manière régulière et habituelle plusieurs fonctions relevant d'emplois affectés du même coefficient et nécessitant la mise en œuvre d'aptitudes différentes, il en sera tenu compte dans sa rémunération.

Classification des employés (F/H)

Formalités

■ Employés qualifiés de service commercial, technique ou d'exportation : employés assurant des travaux comportant une part d'initiative et de responsabilité, sont chargés, sous les ordres ou d'un chef de service ou de bureau, de mener à bien soit les opérations commerciales afférentes à un ou plusieurs produits, à l'achat ou à la vente avec agents, clients, fournisseurs d'usines, les opérations relatives aux approvisionnements, aux opérations de douane, aux expéditions etc., suivant les cas, rédigent la correspondance ou la font rédiger. Dans les établissements importants, ces employés peuvent n'effectuer que certaines de ces opérations, à condition que leur tâche comporte la même part d'initiative et de responsabilité.

Coefficient : 185.

■ Employés qualifiés de service administratif ou contentieux : employés remplissant exclusivement, sous les ordres du patron ou d'un chef de service ou de bureau, certaines fonctions relevant des services administratifs ou contentieux d'une entreprise, comportant une part d'initiative et de responsabilité et, nécessairement, les connaissances pratiques en législation commerciale, fiscale, industrielle ou sociale y afférentes.

Coefficient : 185.

■ Dactylographes débutants : employées ayant moins de six mois de pratique professionnelle, travaillant sur machine à écrire, qui ne sont pas en mesure d'effectuer dans les conditions de rapidité et de présentation les travaux exécutés par une dactylographe qualifiée. Sténodactylographes deuxième degré. – Employées capables de 100 mots-sténo, 40 mots-minute à la machine, sans faute d'orthographe et avec une présentation satisfaisante.

Coefficient : 185.

■ Secrétaires de direction : collaborateurs immédiats d'un chef d'entreprise, d'un administrateur, d'un directeur ou d'un chef de service, préparent et réunissent les éléments de leur travail.

Coefficient : 185.

■ Employés de comptabilité : agents exécutants, dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable, tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

Coefficient : 175.

■ Mécanographes comptables : employés travaillant sur machines mécanographiques, ayant les connaissances de l'aide-comptable de livres.

Coefficient : 175.

■ Comptables industriels : traduisant en comptabilité les opérations industrielles (approvisionnements, fabrications, éventuellement immobilisations) en déduisant les prix de revient et donnant tous renseignements sur les prix de revient aux différents stades de la fabrication.

Coefficient : 185.

■ Comptables commerciaux : traduisant en comptabilité toutes les opérations commerciales et financières, les composent, les rassemblent pour pouvoir en tirer : prix de revient, balances, bilan, statistiques, prévision de trésorerie.

Coefficient : 185.

■ Aides-caissiers : agents, chargés en permanence des opérations de caisse sous la responsabilité d'un caissier, d'un chef de service ou du patron.

Coefficient : 175.

■ Caissiers comptables : ayant la responsabilité des espèces en caisse. Encaissant et effectuant tous paiements sur présentation de documents reconnus bons à payer, effectuant toutes les opérations courantes de caisse et les écritures comptables correspondantes.

Coefficient : 200.

■ Comptables deuxième édition : doivent faire preuve de connaissances suffisantes pour tenir les livres légaux et auxiliaires nécessaires à la comptabilité générale et industrielle et être capable de dresser le bilan éventuellement avec les directives d'un chef comptable ou d'un expert-comptable.

Coefficient : 212.

Pour certains postes, le taux hiérarchique devra être complété en fonction de la valeur du Smic. Les chiffres s'entendent pour la zone O et doivent subir les abattements de zone réglementaire.

3. Techniciens. Agents de maîtrise

Classification et rémunération des techniciens et agents de maîtrise (F/H)

Les techniciens et agents de maîtrise seront classés dans les emplois correspondant aux classifications et coefficients définis ci-dessous, en tenant compte de leur qualification professionnelle.

L'ancienneté dans la fonction qu'ils exercent donnera lieu à un supplément de rémunération inclus ou dissocié des appointements et calculé sur les minima de leur catégorie.

Les modalités pratiques d'application seront définies par entreprise.

Classification des techniciens et agents de maîtrise (F/H)

On entend par agents de maîtrise, techniciens et assimilés les agents ayant d'une façon permanente une responsabilité de commandement et de surveillance du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de commandement, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Les catégories types des agents de maîtrise, techniciens et assimilés sont classées en cinq échelons :

- 1^{er} échelon : coefficient 205 ;
- 2^e échelon : coefficient 225 ;
- 3^e échelon : coefficient 250 ;
- 4^e échelon : coefficient 275 ;
- 5^e échelon : coefficient 295.

Agents de maîtrise

Les postes d'agents de maîtrise, conformément aux échelons généraux précités, sont définis comme suit :

a) 1^{er} échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer des travaux simples.

b) 2^e échelon :

Agent de maîtrise subalterne répondant à la définition générale et se trouvant sous la direction d'un agent de maîtrise d'un échelon supérieur ou éventuellement d'un cadre. Il agit sur programmes définis et instructions précises. Il fait effectuer sous sa responsabilité des travaux exécutés partiellement par des ouvriers qualifiés.

c) 3^e, 4^e et 5^e échelons (définition générale) :

Un agent de maîtrise professionnel est généralement sous les ordres d'un agent des cadres des échelons supérieurs, soit d'un employeur ou de son représentant. Il est chargé de faire exécuter par des ouvriers les travaux qui lui sont confiés. Il assure le respect des temps, la qualité du travail et la discipline du personnel placé sous ses ordres. Il peut être éventuellement chargé d'établir tous les documents d'ordre ou les remaniements nécessaires pour la bonne exécution du travail, tels que fiches, bons de travail, bons de sortie, etc.

c 1) 3^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale sous les ordres directs soit de l'employeur, soit d'un ingénieur, soit d'un agent des cadres supérieurs, faisant exécuter les travaux relevant d'une seule phase de la fabrication.

c 2) 4^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, notamment en ce qui concerne les responsabilités, les initiatives, l'autorité et les connaissances requises pour la bonne exécution du travail dont il a la responsabilité.

c 3) 5^e échelon :

Agent de maîtrise répondant à la définition générale, ayant une formation professionnelle étendue, le sens des responsabilités et des initiatives, l'autorité et les capacités intellectuelles requises pour la bonne tenue des documents et le rendement.

L'agent de maîtrise 5^e échelon pourra diriger une seule phase de fabrication si l'essentiel du travail qu'il dirige est exécuté par des ouvriers qualifiés et s'il a un effectif de trente-cinq ouvriers au moins sous ses ordres.

Agents d'entretien

Agents de maîtrise des 2^e, 3^e, 4^e et 5^e échelons correspondant aux définitions des mêmes échelons que ceux des agents de maîtrise de fabrication.

Techniciens et assimilés

Les techniciens et assimilés sont classés par référence aux échelons prévus à la définition générale des techniciens et agents de maîtrise.

1. Techniciens

a) Technicien peau brute (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance de la peau brute, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci sans négociation avec le fournisseur.

b) Technicien peau brute (échelon 5) :

Technicien ayant la connaissance générale et approfondie de la peau brute, de ses origines et de ses provenances, des classements en poids et en choix. Il apprécie la qualité et l'état de conservation des peaux. Il assure des réceptions dans l'entreprise ou éventuellement à l'extérieur de celle-ci.

c) Chimiste contrôleur (échelon 2) :

Technicien ayant des connaissances générales de physique et chimie, effectue des analyses courantes et les tests physiques. Procède à des contrôles simples. N'intervient pas directement dans la fabrication.

d) Chimiste contrôleur (échelon 3) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie.

N'intervient pas directement dans la fabrication, effectue des analyses des produits utilisés.

e) Chimiste contrôleur (échelon 4) :

Technicien ayant outre des connaissances générales de physique et de chimie, de solides connaissances dans le domaine de l'analyse chimique et des tests physiques de tannerie. N'intervient pas directement dans la fabrication ; effectue des analyses des produits utilisés. Assure le contrôle des opérations de la fabrication et des produits fabriqués.

f) Technicien opérations humides (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

g) Technicien opérations humides (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

h) Technicien opérations de finissage (échelon 3) :

Technicien ayant la connaissance générale des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

i) Technicien opérations de finissage (échelon 4) :

Technicien ayant des connaissances approfondies et une large expérience des opérations courantes de tannerie. Assume sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique les mises au point des articles et peut effectuer leur mise en place en fabrication.

j) Technicien de planning (échelon 2) :

Met en place les programmes donnés par l'ordonnancement, les remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule les besoins nécessaires en personnel et ou en matières.

k) Technicien de planning (échelon 3) :

Elabore les programmes qu'il remet à la maîtrise, contrôle leur exécution et calcule l'ensemble des besoins nécessaires à cette exécution.

l) Chronométrateur analyseur (échelon 3) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux.

Effectue tout contrôle de travail.

m) Chronométrateur analyseur (échelon 4) :

Assure les études de postes, les relevés de temps et la détermination des tâches ou des niveaux. Effectue tout contrôle de travail et la recherche des améliorations à apporter aux différents postes. Assure les mises en place sous la responsabilité d'un supérieur.

n) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

o) Classeur commissionnaire en fini (échelon 3) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction de critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité.

p) Classeur commissionnaire en fini (échelon 4) :

Assure les opérations de classement des cuirs et peaux finis livrés par les ateliers de fabrication en fonction des critères et impératifs donnés par le service commercial. Effectue les commissions clients et en assume la responsabilité. Est éventuellement responsable de l'équipe de manutention et des trieurs.

Nota : La mention commissionnaire implique une notion de responsabilité et de connaissances de la clientèle qui dépasse le cadre normal des attributions des trieurs en fini ouvriers qualifiés.

2. Catégories assimilés

Les collaborateurs administratifs et commerciaux n'appartenant pas aux cadres supérieurs ayant autorité sur des employés administratifs ou commerciaux, ainsi que les techniciens qui, sans exercer de commandement, assument des responsabilités équivalentes, seront classés dans les échelons fixés pour les agents de maîtrise.

Les agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles, leurs emplois définis seront affectés de coefficients hiérarchiques qui leur seront propres.

4. Ingénieurs et cadres

Définition des ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Les ingénieurs et cadres répondent et correspondent aux conditions définies dans la classification professionnelle figurant ci-dessous et correspondant à l'arrêté ministériel du 31 janvier 1946 concernant les ingénieurs et cadres des industries des cuirs et peaux et en général les salariés reconnus tels par l'actuelle rédaction de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947. En sont exclus les collaborateurs qui ne répondent pas à la définition de l'article 4 de la convention collective de retraite et ne bénéficiant de ladite convention qu'en vertu des articles 4 *bis* ou 36.

Classification des ingénieurs et cadres administratifs et commerciaux (F/H)

Position I

Débutants

a) Ingénieurs diplômés.

b) Collaborateurs débutants engagés pour occuper des fonctions de cadres industriels et commerciaux et titulaires de l'un des diplômes suivants : école des hautes études commerciales, école libre des sciences politiques, école supérieure de commerce reconnue par l'État, école supérieure des sciences économiques et commerciales (institut catholique de Paris), agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

Position II

Ingénieurs et collaborateurs assimilés

Techniciens ayant acquis par des études scientifiques et professionnelles ou par une longue expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales souvent reconnues par un diplôme qui leur permettent de se mettre rapidement au courant des questions de fabrication ou d'études, d'essais, d'achat, de vente, etc., et qu'ils mettent en œuvre dans l'accomplissement de leurs fonctions sans assumer une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Ne figurant dans cette position que les agents ne se trouvant plus dans la position de débutants et qui n'ont pas fait l'objet d'une promotion au choix les plaçant dans la position III.

La place hiérarchique de ces collaborateurs se situe au-dessus des agents de maîtrise, même s'ils n'exercent pas sur eux un commandement effectif.

■ Exemples :

Ingénieur d'études

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de service ; il a à effectuer :

- soit des recherches en vue de la fabrication de produits nouveaux ou de nouveaux procédés de fabrication de produits anciens ;
- soit des recherches de méthodes nouvelles de contrôle, d'analyse ou d'essais ;
- soit de suivre dans les services de fabrication la mise en application des recherches sans qu'il soit normalement dans ses attributions d'exercer un commandement dans ces services ;
- soit à procéder à des études relatives à un matériel nouveau et à des installations nouvelles.

Ingénieur de laboratoire

Ingénieur ou technicien généralement sous les ordres d'un chef de laboratoire ou d'un cadre supérieur. Il est chargé de l'exécution des essais de contrôle et de recherches ordinaires sur les fabrications de produits résultant de leur traitement.

Ingénieur de technicité générale

Technicien ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise et qui, du fait de la faible importance de celle-ci, assume la responsabilité de la partie technique et parfois de la partie commerciale. De ce fait, il est amené à exercer simultanément plusieurs fois des fonctions définies dans la position II.

Position II bis

Cadre unique

Technicien qui, ayant une bonne connaissance de la technicité générale de son entreprise, est souvent appelé à remplacer le chef d'entreprise pendant ses absences. Assure la fabrication depuis la réception des matières premières jusqu'à leur transformation définitive, embauche et licencie le personnel, reçoit, le cas échéant, les clients avec lesquels il effectue des ventes ou les fournisseurs ; a souvent la responsabilité des espèces en caisse.

Chef d'atelier

Cadre ayant des connaissances techniques étendues, assurant dans les entreprises de petite importance la responsabilité de toute la fabrication sous la direction effective du chef d'entreprise ou éventuellement par délégation de celui-ci.

Le coefficient du poste est fixé à 330.

Position III

Cadres et assimilés

Cadres administratifs, techniques ou commerciaux généralement placés sous les ordres d'un chef de service ou, dans les établissements à structure simple, de l'employeur, et qui ont à diriger et à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise ou collaborateurs des positions précédentes placés sous leur autorité, ou qui ont des responsabilités équivalentes. Ces cadres n'assument toutefois pas dans leurs fonctions une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

Cette position comprend trois classes (A, B, C).

Étant donné la diversité de structure des entreprises, la classification des cadres dans cette position sera adaptée à l'intérieur de chacune de ces classes.

Exemples : chef de bureau de comptabilité, chef d'atelier principal de fabrication, chef du service d'études, chef du service achats, chef de service commercial, chef de fabrication.

Positions supérieures

Chefs de départements et au-delà

Elles comprennent des cadres et assimilés occupant des fonctions hiérarchiques supérieures à celles rangées dans les positions types précédentes, soit que leur situation hiérarchique leur donne commandement sur un ou plusieurs cadres, soit que leur situation exige une valeur technique élevée ou soit justifiée par la nécessité de la coordination de plusieurs grands services dans un établissement important.

Coefficients

Les positions types visées ci-dessus pourront être subdivisées en échelons affectés d'un coefficient d'appointements minima qui leur soit propre.

Position I

21 à 25 ans :

Coefficient : $250 + 10 \% = 275$.

25 à 26 ans :

Coefficient : $270 + 10 \% = 297$.

26 à 27 ans :

Coefficient : $290 + 10 \% = 319$.

27 à 28 ans :

Coefficient : $310 + 10 \% = 341$.

Après 28 ans :

Coefficient : $330 + 10 \% = 363$.

Position II

À défaut de promotion au choix leur accordant les avantages au moins égaux, les collaborateurs dont les appointements auront été, pendant trois années consécutives, établis au coefficient 330, ne pourront, passé ce délai, être rémunérés à des appointements inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 360.

Ces appointements ne pourront être inférieurs à ceux qui résultent de l'application du coefficient 376 après une nouvelle période de cinq ans d'ancienneté dans l'établissement et du coefficient 393 après une seconde période de cinq ans consécutive à la précédente.

Position II bis

Un coefficient unique est affecté à cette position, soit 363 ($330 + 10 \%$).

Position III

Coefficient :

Classe A : $400 + 10 \% = 440$.

Coefficient :

Classe B : $500 + 10 \% = 550$.

Coefficient :

Classe C : $600 + 10 \% = 660$.

Positions supérieures

Des accords individuels assureront à chacun des collaborateurs intéressés des appointements en rapport avec les fonctions qu'ils exercent. Ces appointements devront être au moins supérieurs de 10 p. 100 à ceux de l'échelon où se situe le collaborateur le mieux payé qui travaille sous les ordres de l'intéressé à conditions égales d'ancienneté.

2. Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, ingénieurs et cadres

Clauses communes. Rémunération

A. Le taux des salaires minima à appliquer aux différentes catégories de salariés est défini par l'avenant salaire.

Concernant le personnel « ouvrier », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés selon une grille comprenant un taux horaire et un salaire mensualisé.

Les salaires bruts mensualisés sont calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Concernant les personnels « employés », « techniciens et agents de maîtrise » et « cadres », les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Les salaires minima et la classification prévue à la présente convention tiennent compte des conditions dans lesquelles s'effectuent normalement certains travaux. Il en est de même des salaires fixés par le contrat individuel de travail.

Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement.

B. À titre exceptionnel, des primes distinctes du salaire peuvent être attribuées pour tenir compte des conditions particulièrement pénibles, dangereuses dans lesquelles des travaux sont exécutés dans certains établissements, lorsqu'il n'en est pas tenu compte dans la fixation des salaires des ouvriers qui les exécutent.

C. Dès que le temps de travail quotidien atteint six heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives.

Cette pause ne sera pas rémunérée. En effet, les temps de pause ne constituent pas du temps de travail effectif. Toutefois, si les critères du temps de travail effectif sont réunis, tels que définis à l'article L. 3121-1 du code du travail, le temps de pause doit être traité comme tel, sans qu'il soit possible de déroger à cette règle (cf. code du travail art. L. 3121-2).

Le cas échéant, les temps de pause définis par accord collectif d'entreprise ou d'établissement priment sur l'accord de branche (cf. code du travail art. L. 3121-17).

E. En cas de travail exceptionnel en dehors de l'horaire habituel, les heures comprises entre 22 heures et 5 heures feront l'objet d'une majoration en valeur au moins égale à 20 % du salaire minimum professionnel de la catégorie. Cette majoration s'applique exclusivement à la catégorie des ouvriers.

F. La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accords par entreprise.

Article 5 | Durée. Révision. Dénonciation. Publicité de l'accord. Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé et/ou révisé, conformément à la législation en vigueur.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet accord s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il entrera en vigueur à la date de son dépôt.

Le présent accord sera communiqué aux entreprises par courrier électronique. Il appartiendra à l'entreprise de le diffuser à l'ensemble de son personnel, et le cas échéant, aux représentants du personnel, selon ses modalités habituelles.

Fait à Paris, le 29 mars 2023.

(Suivent les signatures.)