

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE
ET PÂTISSERIE**

Brochure n° 3184 | Convention collective nationale

IDCC : 2075 | **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS
(Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

Accord du 23 avril 2024
relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2450487M

IDCC : 1747, 2075

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

FEB ;

SNIPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par accord collectif de branche étendu en date du 15 avril 2019, les branches professionnelles des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie (IDCC n° 1747) et des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC n° 2075), ont acté, avec leurs organisations syndicales représentatives de salariés respectives, le rapprochement volontaire de leurs champs conventionnels, créant ainsi une seule branche professionnelle.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la nouvelle branche ont engagé des négociations afin d'aboutir à la mise en place de nouvelles dispositions conventionnelles harmonisées.

Les parties se sont ainsi engagées à harmoniser les dispositions de la convention collective Nationale des activités industrielles de boulangerie-pâtisserie et de la convention collective

nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs.

Un accord de méthode en date du 5 avril 2022 relatif à l'harmonisation des dispositions des conventions collectives nationales a été conclu à ce titre pour organiser ces négociations.

Après avoir harmonisé les régimes de santé et de prévoyance, les parties poursuivent leur travail avec la classification, sujet majeur au sein d'une convention collective.

En effet, les partenaires sociaux affirment leur volonté de coconstruire un dispositif commun valorisant les métiers et les salariés qui les occupent.

Il est expressément convenu entre les parties, que dans le cadre de la poursuite des travaux d'harmonisation, les présentes dispositions du présent accord seront reprises pour être intégrées dans l'accord global portant mise en place d'une convention collective unique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des champs d'application de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et de pâtisserie (IDCC 1747) ainsi que de la convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075).

Article 2 | Méthode de classification

Article 2.1 | Présentation de la classification

La diversité des entreprises relevant de la branche professionnelle a rendu nécessaire la détermination d'une méthode de classification similaire pour l'ensemble des entreprises et des emplois concernés.

La classification vise à identifier chaque emploi correspondant à plusieurs postes définis selon les besoins et la structuration de chaque entreprise ayant pour finalité de créer un parcours professionnel potentiel et renforcer ainsi l'attractivité des métiers de la branche.

Cette méthode de classification a été coconstruite par les partenaires sociaux des secteurs des entrepreneurs de la boulangerie, de la viennoiserie, et de la pâtisserie et des professionnels de l'œuf.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que cette méthode s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant un emploi et de toute autre cause visée à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 2.2 | Critères et degrés de la classification

La méthode retenue repose sur 5 critères classants communs à tous les emplois et 9 degrés spécifiques par critère permettant d'apprécier objectivement les composantes, l'étendue et le degré de maîtrise de chaque emploi.

Les critères classants, déterminés paritairemment, sont les suivants :

- connaissances et compétences ;
- initiative et autonomie ;
- technicité et complexité ;
- animation et communication ;
- encadrement et responsabilité.

Une définition générique des critères classants et des degrés spécifiques à chaque critère est donnée en annexe 1 au présent accord.

Afin d'appréhender au mieux la nouvelle classification, les partenaires sociaux conviennent de rédiger un glossaire en annexe 2 au présent accord.

Article 2.3 | Définition de l'emploi

Un emploi est un ensemble d'un ou de plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature et suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Chaque emploi identifié dans l'entreprise fait l'objet d'une description par le biais d'une fiche emploi comprenant les rubriques suivantes :

- finalité ;
- activités principales ;
- compétence requise ;
- contexte d'exercice.

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum, intermédiaire et maximum des activités.

Article 2.4 | Structure de la classification

Article 2.4.1 | Niveaux et échelons

La grille de classification est composée de 3 catégories socio-professionnelles :

- les ouvriers et employés (OE) ;
- les techniciens et agents de maîtrise (TAM) ;
- les cadres (CA).

Chaque catégorie socio-professionnelle se décline en niveaux et échelon.

La catégorie socio-professionnelle des OE se compose comme suit :

- niveau A échelons 1 et 2 ;
- niveau B échelons 1 et 2 ;
- niveau C échelons 1,2 et 3 ;
- niveau D échelons 1,2 et 3 ;
- niveau E échelons 1,2 et 3.

La catégorie socio-professionnelle des TAM se compose comme suit :

- niveau F échelons 1,2 et 3 ;
- niveau G échelons 1,2 et 3 ;
- niveau H échelons 1,2 et 3 ;
- niveau I.

La catégorie socio-professionnelle des CA se compose comme suit :

- niveau J échelons 1,2 et 3 ;
- niveau K échelons 1,2 et 3 ;
- niveau L échelons 1,2 et 3 ;
- niveau M (cadre dirigeant).

Article 2.4.2 | Catégories objectives

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 7 de l'accord de branche du 30 novembre 2023 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés :

- les salariés cadres classés à partir du niveau J de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 ;
- les salariés classés au niveau I de la présente classification, titulaires d'un contrat de travail et inscrits à l'effectif de l'entreprise, au titre de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017.

De plus, les entreprises ont la faculté de compléter les catégories ci-dessus mentionnées par les salariés non-cadres, classés à partir du niveau F de la présente classification, sous réserve de l'agrément du présent accord par la commission paritaire rattachée à l'association pour l'emploi des cadres (APEC). Dans ce cas, ces salariés bénéficieront du régime de prévoyance des cadres. Cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation d'un acte de mise en place précisant ce choix.

Article 2.5 | Cotation de l'emploi

Article 2.5.1 | Détermination du niveau

Les critères et les degrés, évalués indépendamment des autres, permettent de coter le niveau d'un emploi en attribuant un nombre de points.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans l'annexe 1 du présent accord, correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au double du numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 2 et 18 (exemple : le degré 2 confère 4 points et le degré 8 confère 16 points).

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer le niveau d'un emploi, répertorié à l'annexe 3 du présent accord. La grille de classification composée de 13 niveaux, permet de coter un emploi entre 10 et 90 points.

Article 2.5.2 | Triple pesée de l'emploi

L'emploi s'étend sur une fourchette de niveau (un ou plusieurs niveaux).

Une pesée minimum, une pesée intermédiaire, et une pesée maximum sont réalisées afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée, il est procédé à :

- l'identification du degré des critères classant (minimum, intermédiaire, et maximum) ;
- l'application des définitions par degré de chaque critère classant à l'emploi considéré telles que données en annexe 2 au présent accord ;
- la détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux conformément à la grille de pesée des critères classants établie en annexe 3 au présent accord ;
- l'attribution du niveau en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise de l'emploi requis en application de la grille de classification fixée en annexe 3 au présent accord.

Article 2.5.3 | Détermination de l'échelon

La pesée permet d'octroyer pour chaque emploi un nombre de point permettant de déterminer un échelon.

À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de déterminer les échelons selon le nombre de points obtenus déterminé dans l'annexe 4 du présent accord.

Concernant uniquement le passage du niveau A/échelon 1 au niveau A/échelon 2 de la catégorie socio-professionnelle des OE, les partenaires sociaux s'accordent pour que ce passage s'opère au plus tard au 6^e mois de présence effective.

Article 3 | Mise en œuvre de la méthode de classification dans l'entreprise

Préalablement à la constitution de la commission, l'employeur informera et consultera le comité social et économique (CSE) lorsqu'il existe, de la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification.

Article 3.1 | Mise en place d'une commission paritaire de classification

La nouvelle classification sera mise en œuvre dans l'entreprise par la création d'une commission paritaire de classification.

La composition de cette commission, le nombre et les dates des réunions ainsi que la formation dont pourront bénéficier ses membres seront définis par concertation entre les délégués syndicaux et/ou les représentants élus du CSE lorsqu'ils existent, et l'employeur.

À défaut de délégué syndical et de représentant du CSE, l'employeur devra mettre en œuvre la classification en concertation avec des salariés de l'entreprise dans les mêmes conditions que la commission paritaire.

La commission paritaire comprendra une délégation de la direction et une délégation du personnel dont le nombre variera en fonction de l'effectif de l'entreprise :

- pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 1 et 49 salariés, la délégation du personnel sera composée de 3 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- pour les entreprises dont l'effectif se situe entre 50 et 499 salariés, la délégation du personnel sera composée de 5 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP ;
- pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 500 salariés, la délégation du personnel sera composée de 7 membres au minimum et, dans la mesure du possible, appartenant à chaque CSP.

Afin de mener à bien sa mission, la délégation du personnel recevra une formation auprès de l'organisme de formation de son choix qui déterminera la durée de cette formation dans un maximum de 3 jours. Les heures consacrées à cette formation seront considérées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles, les coûts pédagogiques, les frais de déplacement ainsi que l'hébergement seront à la charge de l'entreprise.

Cette formation pourra être inscrite dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Par ailleurs, un guide méthodologique élaboré de manière paritaire au niveau national sera mis à la disposition des membres de la délégation du personnel.

Article 3.2 | Missions de la commission paritaire de classification

La commission paritaire de classification a pour mission de définir, notamment, les activités et les services de l'entreprise ainsi que les emplois existants.

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et l'application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, la commission paritaire de classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La définition des profils ainsi que la pesée des emplois sont réalisées par l'entreprise avant validation par la commission paritaire de classification.

En cas d'échec de la concertation, l'entreprise met en œuvre la nouvelle classification.

Dans tous les cas, l'employeur notifiera ensuite à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte des présentes dispositions par lettre recommandée avec avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge et la possibilité de demander des précisions dans un délai de 1 mois à compter de la notification.

Chaque salarié pourra dans un délai de 1 mois à partir de la notification de sa classification faire valoir à son employeur, par lettre motivée, toute observation sur la classification qui lui aura été notifiée.

L'employeur disposera alors d'un délai de 1 mois pour faire part de ses éventuelles observations par écrit et indiquera la saisine possible de la commission paritaire de classification.

En cas de désaccord persistant, la commission paritaire de classification sera saisie, à la demande écrite du salarié, afin d'essayer de concilier les parties.

La commission paritaire sera informée, par l'entreprise, du nombre de demandes de réexamen formulées, de manière anonyme, des salariés.

Dans l'hypothèse où la transposition individuelle de la nouvelle classification entraînerait :

- une modification à la baisse du salaire minimum conventionnel correspondant à la nouvelle classification,
le salarié bénéficiera :
- du maintien de son salaire minimum conventionnel antérieur ou, si plus favorable, sa rémunération mensuelle de base antérieure à la transposition individuelle de la nouvelle classification. Il reviendra à l'entreprise de fixer les modalités de maintien de rémunération (différentiel entre salaire minimum conventionnel de la nouvelle grille et le salaire mensuel de base) et devra en informer le salarié dans le courrier de notification de la nouvelle classification.

Article 3.3 | Évaluation régulière des emplois

Tout ou partie de la cotation des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par la commission paritaire de classification au niveau de l'entreprise dès lors que la structure d'un ou plusieurs emplois aura été modifiée de manière substantielle ou qu'un nouvel emploi est créé.

Une revue complète et, le cas échéant, une révision de la classification sera organisée, dans la mesure du possible, tous les 5 ans.

Les membres de la commission pourront, à leur demande, bénéficier d'un renouvellement de la formation prévue à l'article 3.1 tous les 5 ans.

Article 4 | Prise en compte des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que dans le cadre de la négociation ayant abouti au présent accord, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux signataires ont pris en considération les principes suivants dans le cadre de leur négociation :

- le principe d'égalité de traitement entre les salariés ;
- la configuration des entreprises du secteur d'activité concerné et notamment les attentes et contraintes d'organisation des entreprises de moins de 50 salariés représentant une part importante des entreprises de ce secteur.

En conséquence, compte tenu de l'objet du présent accord, lequel a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises du secteur, quel que soit leur effectif, les partenaires sociaux ont convenu

qu'il n'y avait pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Suivi de l'accord

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir dans un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et s'interroger sur l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 6 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Article 7 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par une partie signataire conformément aux dispositions légales qui lui sont applicables.

Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Article 9 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter du 1^{er} jour suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Pour permettre aux entreprises de pouvoir appliquer les dispositions du présent accord, les partenaires sociaux ont convenu de fixer une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2025, date à laquelle les dispositions conventionnelles antérieures du champ d'application mentionné à l'article 1^{er} cesseront de s'appliquer.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 23 avril 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Critères et degrés

| Critère 1 : connaissances – compétences | |
|---|---|
| <p>Ce critère évalue le niveau de connaissance de base et professionnelle, à mettre en œuvre pour tenir normalement l'emploi. Ces compétences et connaissances peuvent être acquises, notamment, par diplôme ou par expérience professionnelle équivalente ou habilitation interne ou externe/autorisation.</p> <p>Ce critère tient compte, entre autres, du niveau, de l'ampleur et/ou de la diversité des connaissances mobilisées.</p> | |
| Degré 9 | <p>L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale.</p> <p>Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention permettant d'assurer la responsabilité de la totalité ou d'une partie des grandes fonctions de l'entreprise.</p> |
| Degré 8 | <p>L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> – connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés ; – et connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de bac + 4/ bac + 5 et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente. |
| Degré 7 | <p>L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances acquises sur des activités spécifiques et ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un bac + 3 et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p> |
| Degré 6 | <p>L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/administrative, commerciale...).</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p> |
| Degré 5 | <p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...).</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à un niveau baccalauréat éventuellement complétée par une formation technique et/ou un CQP et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p> |
| Degré 4 | <p>L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures diverses.</p> <p>Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un brevet professionnel (BP) et/ou un CQP et/ou un baccalauréat obtenu par un diplôme et/ou par une expérience professionnelle équivalente.</p> |
| Degré 3 | <p>L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi.</p> <p>Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP/BEP/CQP obtenu par un diplôme et/ou une expérience professionnelle équivalente.</p> |
| Degré 2 | <p>L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire et/ou une formation professionnelle et/ou un certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou une pratique professionnelle équivalente.</p> |

| Critère 1 : connaissances – compétences | |
|---|--|
| Degré 1 | Pas de connaissance particulière préalable nécessaire. Exécution de travaux simples pouvant être répétitifs. |

| Critère 2 : initiative – autonomie | |
|--|--|
| <p>Ce critère évalue la marge de manœuvre des salariés dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail). Elle se mesure par le type d'instruction reçue ou à disposition (consignes, directives, objectifs).</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la nature des consignes et du niveau de contrôle à effectuer sur les résultats du travail à réaliser ; – de la part de liberté et de pouvoir d'élaboration propre de son travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou en décisions ; – de la capacité à décider par soi-même en s'organisant et à agir sans recours à autrui en fonction des moyens alloués. | |
| Degré 9 | <p>Le travail est réalisé à partir de politiques de l'entreprise fixant des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la création des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p> |
| Degré 8 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme.</p> <p>L'emploi requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p> |
| Degré 7 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à court/moyen terme.</p> <p>L'emploi nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre.</p> <p>Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p> |
| Degré 6 | <p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'emploi nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p> |
| Degré 5 | <p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques.</p> <p>L'emploi nécessite une autonomie qui se traduit par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'analyse des données en fonction des objectifs ; – le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus ; – la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs. <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p> |
| Degré 4 | <p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans le cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p> |
| Degré 3 | <p>Le travail est réalisé à partir de directives, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'emploi peut être soumis à un contrôle ponctuel en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique et/ou fonctionnel.</p> |

| Critère 2 : initiative – autonomie | |
|------------------------------------|--|
| Degré 2 | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques et/ou des consignes orales complémentaires.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle fréquent par une tierce personne de l'entreprise.</p> |
| Degré 1 | <p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>L'emploi est soumis à un contrôle nécessaire et régulier par une tierce personne de l'entreprise.</p> |

| Critère 3 : technicité – complexité | |
|--|---|
| <p>La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.</p> <p>La technicité est la notion de maîtrise des techniques d'un métier, au sens d'expertise, à l'égard de l'activité produite.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la multiplicité et la diversité des tâches ; – de leurs interactions ; – de la polyvalence. | |
| Degré 9 | <p>L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou à long terme.</p> <p>La technicité relève de la difficulté de traitement des thématiques rencontrés avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : techniques, financières, humaines, du marché, d'évolution des objectifs et stratégies.</p> |
| Degré 8 | <p>L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme.</p> <p>La technicité relève :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de la maîtrise d'une multitude de paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) ; – et de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente ; – et la mise en œuvre d'actions et/ou de solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs. |
| Degré 7 | <p>L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et la prise d'initiative et/ou de solutions innovantes dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.</p> |
| Degré 6 | <p>L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme.</p> <p>La réalisation des travaux nécessite l'application, l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs et de polyvalence.</p> |
| Degré 5 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes sur un ou plusieurs emplois et comportant des difficultés techniques.</p> <p>Cette polyvalence correspond à l'application de techniques différentes et requises sur un ou plusieurs emplois.</p> |
| Degré 4 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux multiples à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques.</p> <p>La réalisation des opérations suppose :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un savoir-faire basé sur des connaissances acquises ; – et une compréhension des situations, des installations ou des systèmes de gestion sur le périmètre d'intervention. |

| Critère 3 : technicité – complexité | |
|-------------------------------------|--|
| Degré 3 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des instructions précises (ordonnement des activités à réaliser).</p> <p>La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir-faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus.</p> |
| Degré 2 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires.</p> <p>La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements...</p> |
| Degré 1 | <p>L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir-faire pratique acquis par reproduction.</p> |

| Critère 4 : animation – communication | |
|--|--|
| <p>L'animation consiste en l'action d'accompagner, de coordonner, de former, d'apporter des conseils techniques et de transmettre des savoir-faire à un ou plusieurs salariés.</p> <p>La communication, verbale et/ou écrite, consiste en l'action d'entretenir des relations de travail, avec l'environnement interne et/ou externe : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – du nombre et de la diversité des interlocuteurs ; – de l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication ; – du niveau de transmission des savoir-faire ; – de la fréquence des communications (permanente, périodique, épisodique). | |
| Degré 9 | <p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre de l'animation et le contrôle de la communication au sein de l'entreprise.</p> |
| Degré 8 | <p>L'emploi requiert l'élaboration et la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles.</p> <p>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (audit, risque management, R et D, qualité...).</p> <p>L'emploi requiert la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise et à l'extérieur.</p> |
| Degré 7 | <p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduisant par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</p> <p>L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion à un projet des ateliers ou services proches.</p> <p>Des relations suivies avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes sont requises par l'emploi.</p> |
| Degré 6 | <p>L'emploi requiert la transmission d'un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle et/ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes (de moyenne ou longue durée) et/ou par la formation et/ou la sensibilisation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</p> <p>L'emploi requiert la coordination d'informations internes ou externes avec l'équipe et/ou les autres services pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur.</p> <p>L'emploi requiert des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires ou organismes.</p> |

| Critère 4 : animation – communication | |
|---------------------------------------|--|
| Degré 5 | <p>L'emploi requiert la transmission ponctuelle d'un conseil technique et/ou de connaissances relevant de sa spécialité professionnelle (de courte durée) et/ou par de la formation et/ou la sensibilisation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</p> <p>L'emploi requiert la diffusion d'informations internes ou externes pour l'équipe de travail et/ou entre différents services (explication des informations et analyse des informations d'ordre quantitatif et qualitatif) et des contacts avec des fournisseurs, clients, prestataires, organismes.</p> |
| Degré 4 | <p>L'emploi requiert la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ou à la découverte de l'activité et peut impliquer la transmission de conseils et/ou de bonnes pratiques.</p> <p>L'emploi requiert un échange des informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs, clients, prestataires, organismes).</p> <p>La réalisation du travail nécessite la saisie des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.</p> |
| Degré 3 | <p>L'emploi requiert un échange des informations pour le fonctionnement de l'activité avec son service et avec les autres services.</p> <p>L'emploi peut impliquer la participation à l'accueil d'un nouvel arrivant et/ou à la découverte de l'activité.</p> |
| Degré 2 | <p>L'emploi implique un échange fréquent d'informations avec le groupe/l'équipe et éventuellement avec les autres services.</p> <p>L'emploi ne requiert pas d'animation.</p> |
| Degré 1 | <p>L'emploi peut impliquer un échange ponctuel avec l'équipe.</p> <p>L'emploi ne requiert pas d'animation.</p> |

| Critère 5 : encadrement – responsabilité | |
|--|--|
| <p>L'encadrement consiste en l'action d'assurer la responsabilité hiérarchique d'une ou plusieurs personnes (organisation, contrôle, évaluation).</p> <p>La responsabilité consiste en l'action d'agir sur le fonctionnement et le résultat individuel ou collectif au sein de l'entreprise.</p> <p>Ce critère tient compte, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> – de l'anticipation des risques lors des décisions et actions opérées ; – de la nature et la fréquence de la supervision exercée (hiérarchique et/ou fonctionnel) ; – du nombre et/ou des différents niveaux de classification des personnes encadrées ; – de l'impact des décisions et des actions prises sur l'activité, la sécurité et l'organisation de l'entreprise ; – du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision. | |
| Degré 9 | <p>Les décisions et/ou actions ont des impacts sur l'entreprise.</p> <p>L'emploi implique la participation à l'équipe dirigeante de l'entreprise.</p> |
| Degré 8 | <p>Les décisions et/ou actions ont des impacts durables sur une ou plusieurs entités en termes de personnel et/ou de moyens et/ou de matières et/ou de coûts et/ou de résultats et/ou de produits.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel de plusieurs groupes et/ou l'encadrement hiérarchique de plusieurs personnes.</p> |
| Degré 7 | <p>Les décisions et/ou actions ont des impacts sur une entité en termes de personnel et/ou de moyens et/ou de matières et/ou de coûts et/ou de résultats et/ou de produits.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un ou plusieurs groupes et/ou l'encadrement hiérarchique d'une ou plusieurs personnes.</p> |

| Critère 5 : encadrement – responsabilité | |
|--|--|
| Degré 6 | <p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court et/ou moyen terme sur un ou plusieurs services de l'entreprise.</p> <p>L'emploi implique nécessairement l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</p> |
| Degré 5 | <p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur un service de l'entreprise.</p> <p>L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes.</p> |
| Degré 4 | <p>L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau de l'équipe et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.</p> <p>L'emploi peut impliquer l'encadrement fonctionnel d'un groupe et/ou l'encadrement hiérarchique d'une personne ou plusieurs personnes, notamment dans :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la répartition des tâches entre les membres de son équipe ; – et le pilotage de l'activité (charges/ressources) pour sa bonne exécution. |
| Degré 3 | <p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois dont les effets se constatent au niveau de l'activité de l'équipe.</p> <p>L'emploi requiert la coordination de son environnement travail sans avoir les responsabilités d'un agent de maîtrise.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p> |
| Degré 2 | <p>Les opérations réalisées ont un impact sur d'autres emplois de l'environnement proche de travail et influencent de manière modérée l'activité.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p> |
| Degré 1 | <p>Les opérations réalisées dans l'emploi ont un impact modéré sur d'autres emplois.</p> <p>Pas de notion d'encadrement.</p> |

Annexe 2 Glossaire

Activité : ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

Bac + 2 ou + 3/CQP... : titre ou diplôme prévu par le code de l'éducation ou la branche.

Compétence : ensemble des ressources mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

Comportement professionnel : ensemble des manières d'être qui sont mobilisées dans l'action.

Connaissance : ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

Consigne : instruction verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail ou d'une action.

Critères de choix : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

Directives : ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature.

Encadrement hiérarchique : encadrement managérial avec lien hiérarchique.

Encadrement fonctionnel : superviser tâche ou activité avec ou sans une personne et/ou une équipe sans lien hiérarchique.

Entité : strate intermédiaire entre l'entreprise et un service, notamment, un site de production ou un magasin.

Filière professionnelle ou métiers : elle rassemble des métiers proches en termes d'activités : l'évolution professionnelle au sein d'une même filière en est facilitée.

Instruction : explication verbale ou écrite du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

Mobilité : elle constitue l'un des principaux facteurs d'évolution et peut s'envisager de plusieurs façons au sein d'une même famille de métier, d'une famille différente, dans son secteur ou vers son secteur (d'activité).

Moyens : ensemble des outils ou des dispositifs mis à disposition des salariés dans l'exercice d'une activité.

Nomenclature des emplois : liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente.

Nomenclature des métiers : recensement ordonné des métiers par familles et sous-familles professionnelles, chaque métier étant spécifié par une courte définition.

Objectif : but, résultats à atteindre à court, moyen ou long terme.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

Le poste de travail est directement dépendant de la structure de l'unité de base (service, atelier ligne...) à laquelle il est rattaché.

Poly compétence (liée à l'emploi) : maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de travail constitutifs de l'emploi.

Polyvalence inter-emploi : d'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

Procédés : ensemble des procédures ou des méthodes utilisées dans l'exercice d'une activité.

Profil maximum : la totalité des activités sont requises, l'expertise et la recherche d'optimisation sont appréciées au plafond de l'emploi.

Correspond au niveau de maîtrise maximum des activités et compétences requises dans l'emploi.

Profil minimum : seules les principales activités nécessaires pour assurer les basiques de l'emploi sont requises, sans expertise particulière, sans recherche d'optimisation, sans poly-compétence.

Correspond au niveau de maîtrise minimum des activités et compétences requises par l'emploi.

Profil(s) intermédiaire(s) : correspond à un niveau de maîtrise intermédiaire des activités et des compétences requises pour l'emploi.

Savoir-faire : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action.

Secteur (d'activité) : voir filière.

Situation professionnelle : lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

Spécialité professionnelle : expertise d'une technique.

Tâches/travaux : opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée (qualifiée, multiples [même complexité], complexes [compétences technique supplémentaire ou différente]).

Technique professionnelle : application d'un savoir-faire ou d'une connaissance approfondie ou une compétence dans un domaine spécifique.

Annexe 3 Détermination du niveau : nombre de points par degré et correspondance points/niveaux

Nombre de points par degré

| Degrés | Connaissances Expériences | Technicité Complexité | Initiative Autonomie | Animation Communication | Encadrement Responsabilité | Total |
|--------|------------------------------|--------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------------|-------|
| D9 | 18 | 18 | 18 | 18 | 18 | 90 |
| D8 | 16 | 16 | 16 | 16 | 16 | 80 |
| D7 | 14 | 14 | 14 | 14 | 14 | 70 |
| D6 | 12 | 12 | 12 | 12 | 12 | 60 |
| D5 | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | 50 |
| D4 | 8 | 8 | 8 | 8 | 8 | 40 |
| D3 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 | 30 |
| D2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| D1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 |

Correspondance points/niveaux

| | Niveau | Fourchette de points |
|----------------------------------|--------|----------------------|
| Ouvriers Employés | A | 10-14 |
| | B | 16-20 |
| | C | 22-26 |
| | D | 28-32 |
| | E | 34-40 |
| Techniciens Agent de maîtrise | F | 42-46 |
| | G | 48-52 |
| | H | 54-58 |
| | I | 60-66 |
| Cadres | J | 68-72 |
| | K | 74-80 |
| | L | 82-88 |
| | M | 90 |

Annexe 4 Détermination de l'échelon

| | Niveau | Échelon | Nombre de points |
|-----------------------------------|--------|----------------------------|------------------|
| Ouvriers Employés | A | 1 | 10 |
| | | 2 | 14 |
| | | | |
| | B | 1 | 16 |
| | | 2 | 20 |
| | | | |
| | C | 1 | 22 |
| | | 2 | 24 |
| | | 3 | 26 |
| | D | 1 | 28 |
| | | 2 | 30 |
| | | 3 | 32 |
| | E | 1 | 34 |
| | | 2 | 38 |
| | | 3 | 40 |
| Techniciens Agents de maîtrise | F | 1 | 42 |
| | | 2 | 44 |
| | | 3 | 46 |
| | G | 1 | 48 |
| | | 2 | 50 |
| | | 3 | 52 |
| | H | 1 | 54 |
| | | 2 | 56 |
| | | 3 | 58 |
| | I | | 60 à 66 |
| Cadres | J | 1 | 68 |
| | | 2 | 70 |
| | | 3 | 72 |
| | K | 1 | 74 |
| | | 2 | 78 |
| | | 3 | 80 |
| | L | 1 | 82 |
| | | 2 | 86 |
| | | 3 | 88 |
| | M | Correspond cadre dirigeant | 90 |