

Accord du 24 avril 2025

relatif à la modification du chapitre V « Classification et salaires »
de la convention collective

NOR : ASET2550719M

IDCC : 1513

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

ABF ;

MEMN ;

SBSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Chapitre V Classification et salaires

Ce chapitre, issu de l'accord du 16 mars 2005, qui a été étendu par arrêtés du 5 octobre 2005 et du 7 décembre 2006, fait l'objet d'une mise à jour, en application de la loi (années 2023-2024).

Article 5.1 | Classifications

Les dispositions relatives aux classifications font l'objet du présent article.

Les organisations liées par la convention de branche se réuniront au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications sous réserve des dispositions figurant au 5.8 ci-après.

Article 5.1.1 | Principes généraux

À titre liminaire, les organisations patronales et salariales signataires affirment que l'ensemble des dispositions ci-après sont conçues et devront être appliquées de façon neutre et non genrée : elles ont vocation à s'appliquer à tous et toutes de manière générale, égale et uniforme.

Cette précision permet de faciliter la lecture de toutes ces dispositions techniques, sans prêter à interprétation.

La classification définit un système de classement des emplois basé sur un double dispositif de hiérarchisation des postes à base de critères classants, la première partie du dispositif définissant le niveau de qualification professionnelle de branche, et la seconde partie du dispositif valorisant les compétences et aptitudes propres du titulaire au niveau de son entreprise.

1.2. Les salariés relèvent de l'une des catégories suivantes :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

1.3. La grille unique de classification qui regroupe les 3 catégories ci-dessus est organisée en :

- a) Niveaux reconnaissant la « qualification professionnelle de l'emploi » ;
- b) Échelons, degrés de qualification dans le niveau.

Article 5.1.2 | Définition des critères classant des niveaux et échelons

Critères classants des niveaux

La qualification de branche repose sur les cinq critères classants suivants :

- connaissances requises ou expérience équivalente/formation ;
- autonomie ;
- responsabilité ;
- animation/encadrement ;
- relations internes/externes.

Définition générique des critères classants :

a) Connaissances requises ou expérience équivalente/formation : ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leurs modes d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi ;

b) Autonomie : degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois ;

c) Responsabilité : la responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié.

Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services.

Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise ;

d) Animation et encadrement :

Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.

Encadrement : la responsabilité hiérarchique vis-à-vis des salariés : cette responsabilité se traduit en plus par la fixation d'instructions, de directives, de programmes... mais également

par un rôle d'administration, de stimulation de l'initiative, de conseil, d'animation, de gestion de l'information... ;

e) Relations internes et externes : ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité.

Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Les échelons

Les échelons reposent sur deux critères :

- la complexité ;
- le degré d'expertise ;
- la complexité est fonction :

De la nature, du degré, de la diversité, de l'interaction des informations à traiter et/ou de la nouveauté des difficultés strictement inhérentes aux travaux confiés au salarié. Ce n'est pas de la technicité. Ce critère appréhende la capacité de la personne à proposer et choisir et/ou mettre en œuvre les moyens les plus appropriés pour la réalisation de ses tâches à l'intérieur de la marge d'autonomie, c'est-à-dire de la liberté dont jouit le titulaire par rapport aux consignes, directives... et la difficulté des situations qu'il peut rencontrer ;

- le degré d'expertise est fonction :

Des connaissances et expériences approfondies reconnues devant être mises en œuvre pour tenir l'emploi et/ou le poste de travail, permettant au salarié d'apporter un avis autorisé dans une technique particulière, une discipline, une spécialité ou un domaine de compétences et/ou d'assister d'autres collègues pour résoudre les problèmes relatifs à ce domaine d'expertise.

Les définitions générales de chaque échelon sont précisées à l'article 5.1.4.

Les entreprises pourront améliorer en complétant et/ou en adaptant par accord ces dispositifs d'échelons pour tenir compte de leur spécificité propre (prise ne compte de la polyvalence, par exemple), sans pour autant déroger aux classifications par niveau de qualification de la branche.

Les entreprises pourront créer, par accord, des échelons additionnels pour un niveau donné en veillant à ce que les salaires minima hiérarchiques associés soient compris entre les salaires minima hiérarchiques conventionnels des niveaux/échelons immédiatement inférieur et supérieur.

Dans ces hypothèses d'accord sur les dispositifs d'échelons l'entreprise pourra utilement définir les règles et modalités d'application et de suivi.

Article 5.1.3 | Définition des niveaux de qualification de branche

Catégorie ouvriers et employés

Niveau I

Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire (niveau 2 de l'Éducation nationale ou du RNCP [Répertoire national des certifications professionnelles]) ou à une pratique suffisante. Il n'y a donc pas de formation ni d'expérience préalable nécessaire pour tenir un poste à ce niveau.

D'après des consignes simples, précises et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer, exécution de tâches facilement contrôlables, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées. L'exécution

des tâches est contrôlée de façon permanente. La prise d'initiative est limitée dans le cadre de consignes strictes.

Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois. Les éventuelles défaillances ont un impact faible, limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (quotidien à hebdomadaire).

Emploi ne nécessitant ni encadrement, ni animation. La continuité de l'activité nécessite la prise en compte et le partage des consignes en assurant la coopération. Le (la) salarié(e) peut participer à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.

Les communications régulières et fréquentes correspondent aux échanges d'informations orales utiles dans l'environnement de travail proche : équipe et inter-équipe, collègues, hiérarchie...

Niveau II

Les connaissances de base requises correspondent au niveau 3 de l'Éducation nationale ou du RNCP soit CAP/BEP, CQP, ou DIE (diplôme international équivalent reconnu), soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle de quelques semaines à 1 mois.

Cet emploi nécessite de la part du (de la) titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.

Sans prévoir toutes les situations, les consignes indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles.

L'exécution de travaux qualifiés est constituée :

- soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre ;
- soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier.

Activités contrôlées de façon fréquente. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre de consignes.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les dysfonctionnements et d'agir en fonction des standards qui le déterminent.

Les éventuelles défaillances ont un impact limité à d'autres emplois de même niveau dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (hebdomadaire).

L'emploi nécessite la bonne organisation des activités par la prise en compte des priorités de l'équipe. Le (la) salarié(e) peut occasionnellement partager des pratiques et savoirs professionnels. Il (elle) participe à l'intégration d'autres salarié(e)s à leur poste de travail et peut être amené(e) à accueillir des personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : accompagnement à la visite du site).

L'emploi nécessite des échanges d'informations écrites ou orales avec des interlocuteurs internes de niveaux et d'environnement variés, y compris pour le passage des consignes.

Niveau III

Les connaissances de base requises correspondent au niveau 4 de l'Éducation nationale ou du RNCP soit niveau Bac/Bac pro/Brevet technique ou pro/double CAP ou DIE ou CQP, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle (de quelques mois à 1 an).

L'emploi exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.

Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion.

L'emploi suppose de choisir, selon l'imprévu parmi les solutions, les modes d'exécution, la succession des opérations, les méthodes et de contrôler le résultat. L'activité fait l'objet d'un contrôle fréquent. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations et d'agir sur les aléas dans une organisation de travail définie.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré et élargi à d'autres emplois d'unités différentes, tout en restant au sein de la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (mensuel, trimestriel).

Dans le cadre de sa spécialité, l'emploi peut nécessiter un rôle, d'accompagnement d'autres salarié(es), d'assistance ou de conseil et d'information.

Poste qui peut être amené à participer à l'intégration d'autres membres de l'équipe immédiate ou d'accueil de personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : transmission des procédures appliquées).

Les communications utiles au travail (fournir et obtenir des informations) s'étendent aux autres services de l'entité. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts externes.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou du RNCP, soit Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou DIE reconnu ou CQP équivalent ou par une expérience professionnelle (de minimum 2 ans).

L'emploi exige, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.

L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).

L'emploi peut nécessiter dans le cadre d'objectifs définis la coordination de l'activité, l'animation d'une équipe, la conduite d'un projet sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise.

Poste qui peut être amené à effectuer de l'accompagnement d'autres membres de l'entreprise sans autonomie de passage de consignes (par exemple : explication des procédures appliquées).

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de

départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.

Catégorie techniciens et agents de maîtrise (TAM)

■ Définition :

Les techniciens et agents de maîtrise sont les agents ayant d'une façon permanente, sous la supervision de l'employeur ou d'un cadre, une responsabilité de commandement et d'animation du personnel, ainsi que les agents qui, n'exerçant pas de responsabilité hiérarchique, ont une fonction d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

Niveau IV

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac+2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...).

À partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens dont il dispose :

S'il exerce des responsabilités hiérarchiques, l'agent de maîtrise est responsable de l'activité produite et anime une équipe ou un groupe de niveau I à III.

S'il n'exerce pas de commandement, le salarié a un emploi d'importance équivalente en raison de la compétence technique, administrative ou commerciale exigée ou de la responsabilité assumée.

L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information.

Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.

L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).

Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.

Niveau V

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac+2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la par-

faite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...).

Technicien ou agent de maîtrise exerçant son activité à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens disponibles. L'emploi requiert d'être force de proposition et de disposer de l'autonomie de mise en œuvre des programmes d'actions par le choix des priorités, méthodes et moyens associés y compris pour d'autres salarié(e)s. L'activité peut faire l'objet d'un contrôle par un tiers.

L'emploi, nécessite selon la compétence une responsabilité technique, administrative et/ou commerciale et lorsqu'il s'accompagne d'une dimension hiérarchique d'une responsabilité de l'activité produite.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact substantiel et déterminant à la non atteinte des objectifs de la fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel à semestriel).

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes), le TAM peut assurer l'animation d'un groupe de projets avec des salariés de niveaux inférieurs. En charge de gérer les moyens et ressources, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle.

Qu'il soit technicien ou agent de maîtrise l'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités au sein de l'équipe et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise de façon habituelle. Les échanges peuvent nécessiter d'argumenter, d'expliquer, de démontrer ou convaincre sur des sujets plus ou moins complexes.

Niveau VI

Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 6 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 3/4, Bachelor, Licence, Licence pro, Maîtrise ou expérience professionnelle équivalente (plus de trois ans).

Son intervention, en particulier lorsqu'il est technicien, requiert l'application d'une ou de plusieurs techniques et de techniques connexes.

Le technicien ou l'agent de maîtrise exerce son activité au sein d'un périmètre élargi à partir de programmes élaborés, et d'objectifs généraux à atteindre fixant le cadre de l'action. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Les éventuels contrôles ultérieurs sollicités à l'initiative d'un tiers, permettent d'apprécier la réalisation. Le niveau d'initiative concourt à la mise en œuvre des objectifs et moyens de correction.

Le technicien ou l'agent de maîtrise participe à l'établissement des programmes, aux études d'implantation du matériel et d'organisation du travail. Il contrôle les résultats par rapport aux prévisions. Le technicien ou l'agent de maîtrise organise avec les différents services les développements techniques, les innovations organisationnelles, la formation.

Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité...). Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (semestriel).

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs AM ou techniciens de classification inférieure, Le TAM peut assurer l'animation d'un ou plusieurs groupe(s) de projets pouvant relever de plusieurs domaines de spécialisation.

Le TAM est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur. Il (elle) peut également être amené(e) à établir des relations suivies avec les fournis-

seurs et les clients. Ces contacts multiples peuvent nécessiter de rapprocher des différences de point de vue dans un esprit de coopération.

Catégorie ingénieurs et cadres

■ Définition :

Les ingénieurs et cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définies les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou la gestion d'un ou de plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise.

Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique, sociale et/ou administrative de leurs secteurs d'activité.

Ils doivent faire preuve sur le plan humain vis-à-vis de leurs collègues de qualités d'animation et de motivation.

Ces fonctions réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Elles comportent une autonomie et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre. Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Le titulaire prend les décisions propres à animer et coordonner l'activité de ses subordonnés qu'il a la responsabilité de former, de faire progresser et/ou de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum à celles sanctionnées par l'un des diplômes suivants, ou équivalent obtenu notamment dans l'un des pays membres de l'Union européenne :

- diplômes d'ingénieurs dans les termes de la loi ;
- diplômes de l'enseignement supérieur décernés normalement à l'issue de cinq années au moins d'études universitaires supérieures cohérentes.

Peuvent être également classées comme ingénieurs et cadres les personnes ayant acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique, administrative ou commerciale appuyée sur des connaissances générales leur permettant d'exécuter habituellement, dans différentes disciplines, des travaux mettant en œuvre des connaissances au niveau de celles d'un ingénieur ou d'un cadre.

Niveau VI

Ingénieurs et cadres diplômés débutants ou classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle.

Niveau VII

Ingénieurs ou cadres confirmés pouvant exercer des fonctions de commandement, y compris sur des ingénieurs ou cadres, ou exerçant une activité exigeant un haut niveau de compétence.

Niveau VIII

Ingénieurs ou cadres très confirmés exerçant des fonctions de commandement sur d'autres ingénieurs ou cadres exerçant une activité exigeant un très haut niveau de compétence.

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille.

Échelons du niveau I. Ouvriers et employés

I.1. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations basiques et élémentaires (soit à la main, soit à l'aide d'appareils d'utilisation facile n'imposant pas une régularité liée à une machine) après une mise au courant rapide.

I.2. Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples, ou répétitives, suivant des consignes précises, nécessitant une adaptation de courte durée ; les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité.

I.3. Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses, conformément à des consignes écrites ou orales nécessitant un entraînement aux modes opératoires, et une attention en raison de la nature et de la variété des opérations. Le temps d'adaptation et d'entraînement n'excède pas normalement la durée de la période d'essai.

Échelons du niveau II. Ouvriers et employés

II.1. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations diverses relativement complexes, nécessitant la connaissance d'un métier, ou impliquant attention, initiative. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

II.2. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles et une expérience requise pour répondre à des difficultés courantes en vue d'obtenir la conformité. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

II.3. Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations complexes nécessitant des connaissances professionnelles approfondies dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ou font appel directement à l'expérience professionnelle. Le temps d'adaptation ne peut excéder deux mois.

Échelons du niveau III. Ouvriers et employés

III.1. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'opérations qualifiées, qu'elles soient, techniques, administratives, ou de production, réalisées selon un processus connu ou à adapter en fonction du résultat à atteindre ;
- le renseignement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs comptes rendus.

III.2. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'une suite d'opérations conduite de manière autonome selon des processus déterminés ;
- le renseignement sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : comptes rendus, états, diagrammes, dessins, programmes, etc. ;

III.3. Le travail est caractérisé à la fois par :

- l'exécution d'un ensemble d'opérations généralement interdépendantes, dont la réalisation se fait par approches successives, ce qui nécessite notamment de déterminer certaines données intermédiaires et de procéder à des vérifications ou mises au point au cours du travail, faisant appel aux diverses techniques applicables dans la spécialité ;
- la rédaction des comptes rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par analogie avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans des spécialités voisines.

Échelons du niveau IV. Ouvriers et employés

IV.1. Le travail est caractérisé par :

- une initiative portant sur des choix entre des standards, méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ;
- la présentation dans des conditions déterminées, des solutions étudiées et des résultats obtenus.

IV.2. Le travail est caractérisé par :

- la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les standards, les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ;
- la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients.

Échelons du niveau IV. Techniciens et agents de maîtrise

IV.10. Échelon d'accueil des TAM de moins de 2 ans d'expérience pouvant, lorsqu'ils exercent une responsabilité hiérarchique (agents de maîtrise), assurer de façon permanente l'encadrement d'une équipe de salariés, essentiellement de niveau I à II en répartissant le travail et assurant l'exécution des consignes.

IV.20. TAM de plus de 2 ans d'expérience pouvant, lorsqu'ils exercent une responsabilité hiérarchique (agents de maîtrise), assurer d'une façon permanente l'encadrement d'une équipe de niveau I, II et III.

Échelons du niveau V. Techniciens et agents de maîtrise

V.10. TAM ayant des connaissances et une expérience lui permettant d'adapter et de transposer à des situations nouvelles, des moyens ou des méthodes déjà applicables dans d'autres cas.

Il peut être appelé dans sa spécialité à assurer une assistance technique et à contrôler des salariés de classification inférieure.

Il veille à l'application des consignes. Dans le cadre des instructions reçues, il peut avoir à prendre des décisions ayant des répercussions sur les programmes et les coûts.

L'agent de maîtrise peut assurer l'encadrement d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes) ; il répartit le travail et s'assure de l'exécution des consignes.

V.20. TAM ayant des connaissances et une expérience suffisante lui permettant d'adapter et d'élargir le domaine d'action à des spécialités connexes, de modifier les standards, les méthodes, procédés et moyens, l'autonomie étant suffisante pour l'exécution, sauf à provoquer les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

V.30. TAM ayant des connaissances et une expérience certaine permettant de rechercher, à cet échelon, des adaptations et des modifications cohérentes et compatibles entre elles ainsi qu'avec l'objectif défini.

Le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente est de règle en cas de difficulté technique importante ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Le TAM peut être associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens, à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe de salariés généralement de niveau inférieur.

Échelons du niveau VI. Techniciens et agents de maîtrise

VI.10. À cet échelon, l'innovation consiste, en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes, à rechercher et à adapter des solutions se traduisant par des résultats techniquement et économiquement valables.

L'élaboration de ces solutions peut impliquer de proposer des modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini. En cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif, le recours à l'autorité technique ou hiérarchique compétente devra être accompagné de propositions de modifications de certaines caractéristiques de cet objectif.

L'agent de maîtrise coordonne l'activité de groupes effectuant des travaux diversifiés et mettant en œuvre des techniques complexes.

VI.20. TAM dont les connaissances approfondies et la très large expérience recouvrent plusieurs techniques.

Dans le cadre d'objectifs définis de façon très générale, il répond des résultats d'ensemble de son secteur. À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécialités destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Le TAM est associé à l'élaboration de bases prévisionnelles de gestion.

Agent de maîtrise assurant d'une façon permanente l'animation d'une équipe pouvant comporter des TAM de niveau inférieur.

VI.30. Le classement à cet échelon dépend des fonctions, de l'importance de l'atelier ou du secteur concerné.

Niveau VI. Cadres

VI.2. Échelon d'accueil des ingénieurs ou cadres débutants diplômés à l'embauche, ou ayant moins de trois années d'expérience.

VI.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VI.2 après un délai maximum de trois ans dans l'entreprise, ou ingénieurs ou cadres confirmés par plus de trois ans d'expérience.

Niveau VII. Cadres

VII.1. Ingénieurs ou cadres confirmés mettant en œuvre des connaissances techniques, administratives ou commerciales dans l'accomplissement des fonctions ou missions confiées.

VII.2. Ingénieurs ou cadres confirmés définis à l'échelon VII.1 exerçant des fonctions exigeant des connaissances approfondies et comportant une responsabilité plus étendue.

VII.3. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VII.2 exerçant des fonctions plus importantes avec une compétence plus élargie.

Niveau VIII. Cadres

VIII.1. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions de commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres dans des positions précédentes ou une activité de très haute technicité.

VIII.2. Ingénieurs ou cadres définis à l'échelon VIII.1 exerçant des fonctions plus élargies.

VIII.3. Ingénieurs ou cadres exerçant des fonctions comportant de très larges initiatives et responsabilités.

Cadres supérieurs

Il appartient à l'entreprise de classer, le cas échéant, les cadres supérieurs hors grille au-delà du VIII.3.

Article 5.1.5 | Positionnement de l'emploi et classement des salariés

5.1.5.1. C'est l'emploi réellement tenu qui détermine le niveau d'accueil, un diplôme en tant que tel ne confère aucun droit d'accueil ou de classement à un niveau donné.

5.1.5.2. Le titulaire d'un des diplômes professionnels auxquels il est fait référence dans la définition des niveaux, peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce diplôme le destinent à la condition qu'un emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécialité du diplôme et être du niveau correspondant à ce diplôme.

5.1.5.3. L'expérience acquise par la pratique peut être équivalente ou même supérieure à un diplôme.

5.1.5.4. Période d'adaptation

Une période d'adaptation est applicable à l'occasion d'une promotion avec une nouvelle orientation. Elle est définie comme le temps maximum à l'issue duquel le salarié est confirmé dans le niveau de l'emploi s'il a démontré son aptitude à l'occuper.

Elle n'est pas applicable dans le cas de promotion dans le même emploi/fonction.

Pendant cette période d'adaptation, le salarié pourra être placé à un échelon d'accueil qui correspond à l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'emploi déterminé.

La durée de la période d'adaptation ne pourra être supérieure à :

- deux mois pour un emploi de niveau II ;
- trois mois pour un emploi de niveau III ;
- quatre mois pour un emploi de niveau IV ;
- six mois pour un emploi de niveau V et au-delà.

Inadaptation au poste : dans le cadre de promotion/nouvelle orientation. Si, au terme de la période d'adaptation, les résultats s'avèrent non concluants, l'entreprise proposera au salarié un reclassement soit par réintégration dans le poste précédent, soit dans un emploi de niveau équivalent dans l'établissement, sauf accord entre les parties.

Article 5.1.6 | Polyvalence

La polyvalence est la capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes, emplois, fonctions, au-delà des périmètres de travail et de compétences du poste, emploi, fonction initial(e).

Dans le cas où un salarié est appelé à occuper de façon habituelle des postes relevant de niveaux/échelons différents, le classement de l'intéressé sera celui du poste relevant du niveau/échelon le plus élevé, à condition qu'il occupe ce poste, en moyenne, au moins 30 % du temps annuel. Dans le cas où des salariés seraient appelés à occuper de façon inhabituelle des postes différents et relevant d'un même niveau échelon, l'entreprise fixera, dans le cadre de la négociation, les dispositions et les modalités spécifiques applicables à ce cas.

Article 5.1.7 | Méthodologie de mise en place de la classification

Le classement des salariés en fonction de la classification, après un examen conjoint avec les institutions représentatives du personnel, est du ressort et de la responsabilité de l'entreprise qui devra effectuer les opérations suivantes :

- 1.** Inventaire des emplois parmi les filières suivantes (famille professionnelle) :
 - production (fabrication/conditionnement) ;
 - administration ;

- commercial/marketing ;
- qualité/recherche & développement ;
- logistique ;
- technique/maintenance ;
- informatique/système d'information ;

2. Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues) ;

3. Recherche du niveau et de l'échelon ;

4. Validation du classement, l'évaluation étant favorisée par l'utilisation d'un guide ;

5. Consultation du CSE et suivi.

La même procédure pourra s'appliquer :

- en cas de modification des emplois classés ;
- en cas de création de nouveaux emplois.

5.1.7.1. Inventaire des emplois par filière

Pour chacune des catégories, l'entreprise devra réaliser un inventaire des emplois existants par filière, c'est-à-dire par famille professionnelle. Dans chaque filière, il y aura lieu de déterminer les emplois caractéristiques de l'entreprise, c'est-à-dire ceux qui sont bien connus et stabilisés.

La liste des filières peut être adaptée et complétée par voie d'accord d'entreprise.

5.1.7.2. Description des emplois (après regroupement éventuel des emplois similaires ou analogues)

Dans chaque filière, les emplois tels qu'ils sont effectivement occupés devront faire l'objet dans l'entreprise d'une description en faisant ressortir les critères qui serviront à déterminer le niveau et l'échelon dans la classification.

Une attention devra être apportée à la description des emplois caractéristiques de chaque filière pour lesquels la recherche du niveau et de l'échelon devra être effectuée en priorité.

5.1.7.3. Recherche du niveau et recherche de l'échelon

Niveau : l'identification du niveau d'un emploi s'effectuera au moyen des cinq critères de base définis à l'article 5.1.2 : connaissances requises ou expérience équivalente/formation, autonomie, responsabilité, animation/encadrement, relations internes/externes.

Avant de procéder à l'identification de l'échelon, il y aura lieu de vérifier l'homogénéité du classement par niveau entre les différentes filières en établissant une grille des différents niveaux utilisés dans l'entreprise.

Échelon : l'identification de l'échelon à l'intérieur d'un niveau s'effectuera au moyen des critères tels que précisés à l'article 5.1.2 paragraphe « échelon ».

5.1.7.4. Validation du classement

Après avoir déterminé le classement des différents emplois, l'entreprise devra en vérifier la cohérence au regard des emplois caractéristiques définis par le b. Les emplois qui existent dans l'entreprise devront permettre de s'assurer de la cohérence du classement réalisé au moyen des emplois connus et stabilisés évoqués ci-dessus.

5.1.7.5. Consultation du CSE et suivi de la mise en œuvre

Le CSE est consulté avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Article 5.1.8 | Mise en œuvre de la classification

La mise en œuvre collective fait l'objet d'une consultation préalable avec les délégués syndicaux et le CSE.

En cas de changement individuel de classement, le salarié concerné se verra notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui lui auront été affectés.

En cas de contestation de son classement, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Ces désaccords seront examinés avec les instances représentatives du personnel compétentes.

Cette mise en œuvre n'entraînera aucune diminution de rémunération effective.

Les dispositions prévues par la présente convention ont pour objet, la classification des titulaires des emplois occupés par le personnel visé, et la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Au cas où le classement de l'emploi correspondant aux critères serait inférieur au classement antérieur, le salarié se verra garantir, à titre individuel sa rémunération antérieure, cette garantie étant explicitée dans la lettre de notification prévue au présent article.

La prise effective d'effet de ces dispositions est fixée au premier jour du mois civil au cours duquel a été notifiée la classification.

Les accords d'entreprise pourront adapter plus favorablement les présentes dispositions sans pouvoir y déroger.

Article 5.1.9 | Étapes de la classification en entreprise et annexes

Les étapes de la classification en entreprise et les annexes élaborées sont intégrées dans le présent accord (5.7 et suivants).

Article 5.1.10 | Glossaire

■ Tâche :

C'est la plus petite unité de travail individuel permettant la réalisation d'un but immédiat et relevant d'une activité spécifique. Par exemple, alimenter l'étiqueteuse, saisir des données...

■ Activité :

C'est un ensemble de tâches. Une des attributions confiées à une fonction dans une unité donnée. Par exemple, approvisionner en matière première, exercer un contrôle qualité, réaliser un dépannage de première urgence.

■ Poste :

Regroupement de tâches et/ou d'activités dans une organisation de travail définie (exemple : soudeur...). On peut exercer des activités différentes/regroupement de tâches dans un même poste de travail.

■ Emploi/fonction :

C'est un ensemble de postes de travail mobilisant des compétences de même nature pouvant comporter plusieurs niveaux (exemple : cariste, conducteur d'installations de conditionnement, comptable...).

C'est un ensemble de tâches, activités, missions à réaliser par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

■ **Compétences :**

Ensemble de connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en œuvre.

■ **Polyvalence :**

Capacité à exercer au moins un ou plusieurs postes/emplois/fonctions au-delà des périmètres de travail et de compétence du poste/emploi/fonction initial(e).

■ **Standards de l'emploi :**

Correspond aux règles, normes, référentiels, fixés dans l'entreprise et réputés habituels et définis pour un emploi donné.

■ **Métier :**

Ensemble de capacités techniques manuelles et intellectuelles reconnues, nécessaires à l'exercice d'activité(s).

■ **Classification :**

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination des niveaux et échelons.

■ **Classement :**

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

■ **Qualification personnelle :**

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

■ **Qualification requise :**

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

■ **Certification légale ou réglementaire :**

Elle correspond aux diplômes, titres, habilitations, permis, certifications, imposés par la loi ou la réglementation pour occuper un emploi.

■ **Référentiel d'analyse :**

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

■ **Critères classants :**

Les critères classants déterminent les différentes composantes permettant de procéder avec objectivité à l'évaluation des emplois.

■ **Filière professionnelle :**

C'est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe un large champ d'emplois et de compétences présentant assez de proximité professionnelle pour être traités globalement (ex. : logistique, maintenance).

■ **Expérience professionnelle :**

Ensemble des savoirs et de savoir-faire résultant des connaissances et expériences acquises antérieurement, des formations, reconnus et constatés, validés ou non par une certification.

■ **Catégorie :**

Ensemble de personnes appartenant à une même catégorie de statut social : ouvriers/employés – technicien/agent de maîtrise – ingénieur/cadre.

■ Emploi-repère :

Illustration d'emplois décrits comme favorisant une identité de postes de travail dans une même filière professionnelle.

Article 5.1.11 | Liste des emplois repères

Des exemples d'emplois repères identifiés par les partenaires sociaux sont énumérés ci-dessous. Chaque entreprise définit le contenu de ses emplois repères.

Filière Production (fabrication/conditionnement).

Opérateur de conditionnement – Catégorie ouvriers/employés.

Opérateur de process (filtreur, brasseur, fermentateur, siropier) – Catégorie ouvriers/employés.

Chef d'équipe – Catégorie TAM.

Filière logistique.

Agent manutentionnaire – Catégorie ouvriers/employé.

Agent Logistique – Catégorie ouvriers/employés.

Responsable d'entrepôt (de secteur) – Catégorie TAM.

Filière technique études maintenance.

Agent de maintenance – Catégorie ouvriers/employés.

Technicien de maintenance – Catégorie TAM.

Chef d'atelier – Catégorie TAM.

Filière qualité R et D.

Agent de laboratoire – Catégorie ouvriers/employés.

Contrôleur de qualité – Catégorie ouvriers/employés.

Technicien de laboratoire – Catégorie TAM.

Technicien assurance-qualité – Catégorie TAM.

Filière administration.

Secrétaire assistant – Catégorie ouvriers/employés à TAM.

Comptable – Catégorie ouvriers/employés à TAM.

Filière marketing commercial.

Assistant marketing, vente, ADV, export – Catégorie ouvriers/employés à TAM.

Chef de secteur – Catégorie TAM.

Filière informatique/systèmes d'information.

Assistant support informatique – Catégorie TAM.

Technicien support – Catégorie TAM.

Technicien réseaux informatiques – Catégorie TAM.

Article 5.2 | Décision de la commission paritaire du 9 février 2007

Annexe au document définissant le CQP « Technicien process brassicole »

La commission paritaire a validé le « CQP – Technicien process brassicole » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Technicien process brassicole," peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP « Attaché de gestion dans une structure de direction »

La commission paritaire a validé le « CQP – Attaché de gestion dans une structure de direction » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Attaché de gestion dans une structure de direction," peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV. »

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de machines »

La commission paritaire a validé le « CQP – Conducteur de machines » en sa séance du 9 février 2007, et ajoute en complément les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Conducteur de machines," peut accéder aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau II. »

Article 5.3 | *Décision de la commission paritaire du 3 juillet 2007 sur le positionnement des CQP*

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de machines »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Conducteur de Machines," accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP « Responsable d'équipe »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Responsable d'équipe," accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation.

Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP « Agent de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Agent de maintenance," accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit dispo-

nible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau III (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau II (OE). »

Annexe au document définissant le CQP « Technicien de maintenance »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Technicien de maintenance", accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau V (TAM), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau IV (TAM). »

Annexe au document définissant le CQP « Conducteur de ligne »

« Conformément à l'article 5 de l'accord classifications du 16 mars 2005, le titulaire du CQP "Conducteur de ligne", accédera aux fonctions auxquelles les connaissances sanctionnées par ce certificat le destinent, à la condition que l'emploi correspondant aux fonctions soit disponible et que l'intéressé confirme ses capacités à l'occuper au terme de la période d'adaptation. Ces fonctions doivent totalement correspondre à la spécificité du certificat et être de niveau IV (OE), dans le cas contraire, elle ne saurait être inférieure au niveau III (OE). »

Article 5.4 | Salaire minimum hiérarchique

Les salaires minima hiérarchiques sont fixés par référence à la durée hebdomadaire de 35 heures.

La négociation sur les salaires doit être l'occasion, au moins une fois par an, d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la profession, ainsi que de l'évolution des salaires effectifs moyens par catégorie professionnelle et par sexe au regard des salaires minima hiérarchiques.

Le salaire minimum mensuel hiérarchique base trente-cinq heures hebdomadaires, en dessous duquel un salaire ne peut être situé, est défini à l'exclusion des primes, des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire, des remboursements de frais, des primes de transports, des primes de nuisances et sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Article 5.5 | Rémunération annuelle brute garantie

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention garantiront une rémunération annuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié adulte ne pourra être rémunéré.

Ce salaire est égal à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel défini à l'annexe « Classification » de la branche à sa dernière valeur de l'année considérée.

Cette garantie de salaire bénéficie aux salariés travaillant normalement et ayant atteint un an de présence continue au 31 décembre de l'année considérée ou avec proratisation de cette garantie pour les salariés ayant plus de neuf mois de présence continue. Cette garantie s'applique sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite, emportant, le cas échéant, proratisation de cette garantie au même titre que pour le salaire mensuel.

Cette garantie ne s'appliquera pas aux VRP multicartes.

Cette rémunération annuelle brute garantie s'entend toutes primes comprises, à l'exclusion du remboursement des frais, des primes de transport, des primes de nuisance, sujétions, d'ancienneté et majorations pour heures supplémentaires et heures de nuit.

Cette rémunération est établie sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou cent cinquante et une heures soixante-sept par mois. Elle sera adaptée proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chacun et au temps de présence.

En fin d'année, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts définis ci-dessus aura bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle fixée pour l'année considérée.

Au cas où cette vérification ferait apparaître qu'un salarié n'ait pas entièrement bénéficié de la garantie annuelle auquel il a droit au titre de cette année, l'employeur lui en versera le complément en vue d'apurer son compte.

Les modalités de versement d'éventuels compléments sont fonction des décisions de chaque entreprise de les payer en une ou plusieurs fois et, en tout état de cause, à la fin de l'année considérée.

Article 5.6 | Rétablissement de l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels

Nota : cet article est inchangé depuis l'année 2005 (pour mémoire).

5.6.1. Il a été convenu de rétablir l'écart hiérarchique de la grille des salaires minima conventionnels de 1994.

Le rétablissement de l'écart hiérarchique nécessite de revaloriser les écarts entre les niveaux et les échelons.

La revalorisation sera réalisée en ajoutant une somme en euros appliquée à chaque niveau/échelon en 4 étapes selon le calendrier ci-dessous :

- 1^{er} juillet 2006 ;
- 1^{er} juillet 2007 ;
- 1^{er} juillet 2008 ;
- 1^{er} juillet 2009.

Le montant en euros des revalorisations est annexé à cet accord (annexe 1). Les grilles de salaire minima intégrant chaque rattrapage au 1^{er} juillet des années 2006, 2007, 2008, 2009 feront l'objet d'une large publicité dans les entreprises.

5.6.2. Les organisations prennent l'engagement pendant toute cette période de revalorisation de maintenir au niveau 1/échelon 1 au salaire équivalent au Smic base 35 heures. À cet effet, une commission paritaire sera organisée chaque année dans les deux semaines suivant la connaissance du montant du Smic.

5.6.3. La négociation annuelle des salaires est indépendante des mesures prises pour la revalorisation de la grille, ces augmentations de salaires résultant de ces négociations, s'appliqueront à la grille dès lors que l'accord sera signé.

Si les augmentations de salaires résultant des accords de salaires négociés annuellement interviennent au 1^{er} juillet, ou postérieurement à la revalorisation annuelle de la grille (1^{er} juillet), la nouvelle grille établie selon la règle définie ci-dessus sera immédiatement publiée et déposée.

Ainsi les entreprises, les organisations syndicales et les salariés seront parfaitement informés des niveaux précis des salaires minima applicables (cumul du montant de revalorisation fixé pour l'année en cours et des montants de la grille de l'année précédente, majoré de l'augmentation négociée).

L'extension du présent accord sera demandée dès sa signature.

Annexe 1

Niveau	Échelon	Écart annuel
1	1	0,00
	2	4,15
	3	13,13
2	1	16,86
	2	20,69
	3	23,43
3	1	25,86
	2	26,78
	3	27,65
4	1	29,93
	2	31,12
5	1	34,03
	2	35,13
	3	36,32
6	1	38,74
	2	41,48
	3	44,99
7	1	49,01
	2	53,10
	3	57,11
8	1	62,28
	2	67,51
	3	77,02

Article 5.7 | Étapes de la classification en entreprise et annexes

Les étapes de la classification en entreprise se déclinent selon les 5 étapes suivantes :

- 0 – Examen conjoint
↓
- 1 – Inventaire des emplois par filière
↓
- 2 – Description des emplois par filière
↓
- 3 – Pesée des emplois Recherche Niveau – Échelon
↓
- 4 – Consultation du CSE avant mise en œuvre
↓
- 5 – Positionnement des salariés

**0 : Examen
conjoint**

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 0 : Examen conjoint

L'accord prévoit que les modalités d'application fassent l'objet, dans les entreprises, d'un examen conjoint entre la Direction et les Délégués syndicaux de l'entreprise réunis en commission ou, à défaut, avec le CSE. Un compte rendu sera établi, permettant d'acter cet échange.

De façon utile et afin de mener à bien la mise en œuvre de la classification, un accord de méthode pourra être établi afin de préciser le périmètre, l'objet, les étapes, le calendrier, les contributions et responsabilités, les temps de formation et de négociation destinés aux délégués syndicaux (ceux-ci à hauteur d'une journée de formation minimum avec prise en charge des frais pédagogiques et de déplacement à charge de l'employeur), ...

Outre la méthode, qui est un outil au service de l'employeur, qui pourra être présentée dans ces étapes, l'examen conjoint peut conduire à partager les spécificités de l'accord et à commenter leurs impacts.

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire des
emplois par filière
en entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

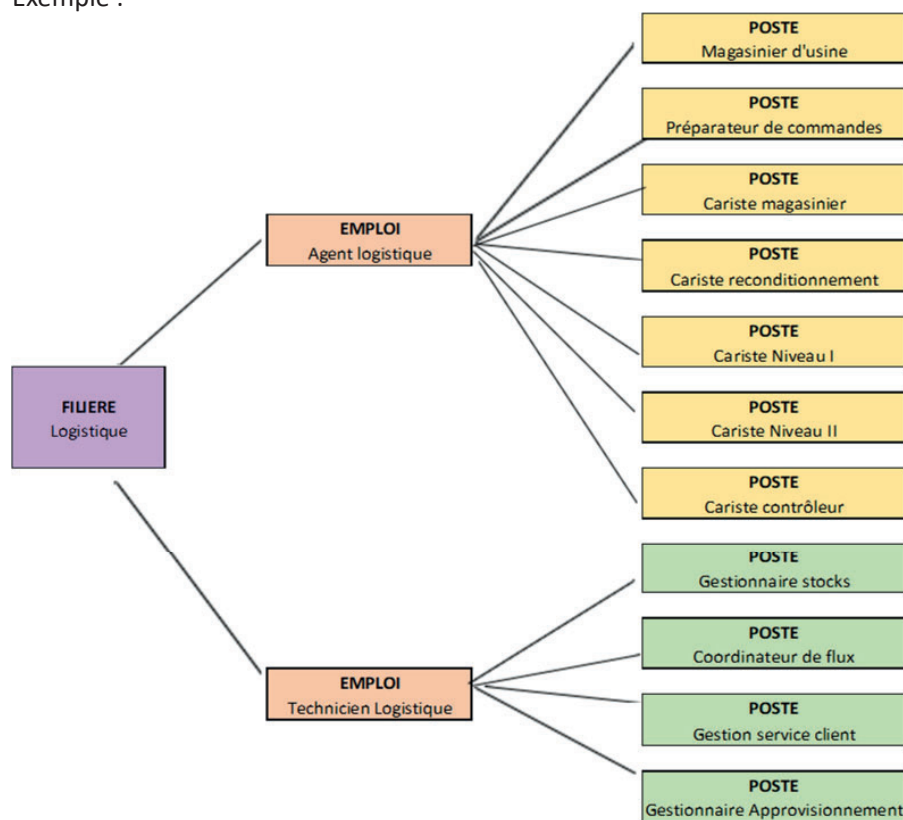
Etape 1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise

Objectif

L'entreprise doit avoir recensé par filière professionnelle tous les postes et emplois existant en son sein.

Moyens

- Prendre connaissance du glossaire défini au niveau de l'Accord de Branche/le compléter, si nécessaire, si des termes manquent ou si leur définition n'est pas appropriée.
- Faire l'inventaire des postes en entreprise et effectuer leur regroupement, si possible, à l'intérieur d'**emplois** en raisonnant toujours par filière professionnelle.
- Exemple :



Résultat escompté

- Un recensement des postes/emplois de l'entreprise par filière professionnelle.

<p>0 : Examen conjoint</p> <p>1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : Description des emplois</p> <p>3 : Pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<p><u>Etape 2 : Description des emplois (1/3)</u></p> <p>➔ Démarche permanente pour les emplois susceptibles d’être créés au niveau de l’entreprise, d’évoluer ou d’être adaptés</p> <p>Objectif</p> <p>Décrire et formaliser les exigences requises au sein de chaque emploi identifié.</p> <p>Moyens</p> <p>Un process de travail en trois temps :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La réalisation d’un entretien avec le titulaire de l’emploi ou des salariés représentatifs de l’emploi sur la base d’un questionnaire défini (cf. ci-dessous) 2. Une formalisation de la fiche emploi (cf. ci-dessous) 3. Une validation par l’encadrement hiérarchique <p>Résultat escompté</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un répertoire des emplois structuré sur la base d’éléments d’analyse identiques.
---	---

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire des
emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 2 : Description des emplois (2/3)

Exemple de questionnaire (lequel peut faire l'objet d'adaptation/complément)

- Quel est l'intitulé exact de l'emploi ?

.....
.....
.....

- Dans quelle filière professionnelle se situe l'emploi ?

.....
.....
.....

- Quelle est la mission essentielle de l'emploi ?

.....
.....
.....

- Quelles sont les principales activités caractéristiques de la maîtrise de l'emploi et les standards associés

.....
.....
.....

- Quelles sont les compétences requises pour réaliser les activités citées ? (C'est-à-dire l'ensemble des connaissances théoriques ou professionnelles, d'attitudes, d'aptitudes et de savoir-faire mis en œuvre).

.....
.....
.....

- Quels sont les liens hiérarchiques et fonctionnels existants ?

.....
.....
.....

- Quel est le degré d'autonomie dans l'emploi ?

.....
.....

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

**2 : Description
des emplois**

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 2 : Description des emplois (3/3)

Exemple de fiche emploi

Intitulé de l'emploi :

Filière professionnelle :

Mission :

Activités principales de l'emploi :

Compétences requises dans l'emploi :

- Compétences techniques
- Compétences comportementales
- Formation et expérience possibles

Liens hiérarchiques et fonctionnels possibles

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 3 : Pesée des emplois – Recherche niveau (1/3)

Objectifs

- Coter chaque emploi sur la base des critères classants
- S'assurer de l'homogénéité du classement entre les différentes filières

Moyens

- Constituer un Comité d'Evaluation, ce comité peut être constitué de la personne en charge du dossier au niveau social, et de quelques opérationnels ayant une vue globale sur l'ensemble des emplois. Le travail de cotation effectué par le comité devra ensuite être validé par la direction d'entreprise
- Prendre appui sur la grille des critères classants (cf. annexes 1 et 2)
- Effectuer la pesée de chaque emploi sur la base des critères classants (cf. annexe 3)
- Affecter les emplois aux niveaux de qualification correspondants grâce à la table de correspondance définie (cf. Annexe 4)
- Identifier l'échelon à l'intérieur du niveau
- Etablir une cartographie des emplois par filière et/ou par site.

Résultat escompté

- Un système de classification d'entreprise défini sur la base d'une grille conventionnelle

0 : Examen conjoint

1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise

2 : Description des emplois

3 : Pesée des emplois

4 : Consultation du CSE

5 : Positionnement des salariés

Etape 3 : Pesée des emplois - recherche Niveau (2/3)

Grille de pesée de l'emploi sur la base des critères classants (Annexe 3)

Degré 1 = 2 points
Degré 2 = 4 points
Degré 3 = 6 points
Degré 4 = 8 points

Degré 5 = 10 points
Degré 6 = 12 points
Degré 7 = 14 points
Degré 8 = 16 points

–Exemple de cotation pour un emploi « X »

Critère Connaissances requises ou Expérience équivalente		
Degré 1		
Degré 2		
Degré 3		x
Degré 4		
Degré 5		
Degré 6		
Degré 7		
Degré 8		
		6 points

Critère Autonomie		
Degré 1		
Degré 2		
Degré 3		
Degré 4		x
Degré 5		
Degré 6		
Degré 7		
Degré 8		
		8 points

Critère Responsabilité		
Degré 1		
Degré 2		
Degré 3		
Degré 4		x
Degré 5		
Degré 6		
Degré 7		
Degré 8		
		8 points

Critère Encadrement/Animation		
Degré 1		
Degré 2		x
Degré 3		
Degré 4		
Degré 5		
Degré 6		
Degré 7		
Degré 8		
		4 points

Critère Relationnel interne / externe		
Degré 1		
Degré 2		
Degré 3		
Degré 4		x
Degré 5		
Degré 6		
Degré 7		
Degré 8		
		8 points

La cotation d'un emploi correspond à la somme des points. Somme des points obtenus : 34 points

0 : Examen
conjoint

1 : Inventaire
des emplois par
filière en
entreprise

2 : Description
des emplois

3 : Pesée des
emplois

4 : Consultation
du CSE

5 :
Positionnement
des salariés

Etape 3 : Pesée des emplois – recherche Niveau (3/3)

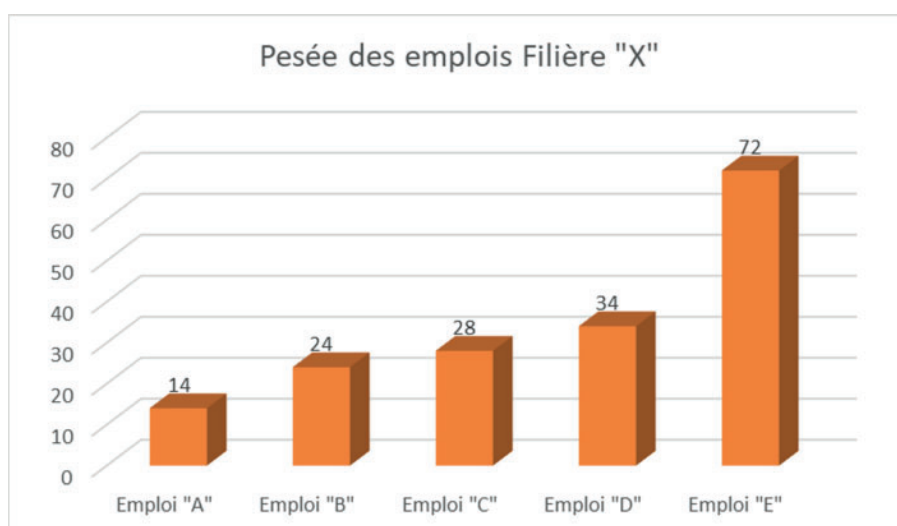
Annexe 4 : Table de correspondance points / niveaux de qualification

- 8 niveaux de qualification sont définis au sein de l'Accord de Branche
- 8 degrés existent par critère classant (cf. grille de critères classants Annexe 2)
- L'entreprise dispose dans ce cadre d'une amplitude de 10 à 80 points répartis sur 8 niveaux de qualification.

La répartition des 80 points par niveau s'obtient par une variable de point par niveau.

Exemple de résultats de pesée d'emplois :

Critères Emplois	Filière "X"					Total
	Connaissance	Autonomie	Responsabilité	Encadrement /Animation	Relationnel Interne- Externe	
Emploi "A"	2	4	2	2	4	14
Emploi "B"	4	4	4	6	6	24
Emploi "C"	4	8	4	6	6	28
Emploi "D"	6	10	6	4	8	34
Emploi "E"	16	12	12	16	16	72



Classement des emplois Filière « X » :

VIII	3					
	2					
	1					
VII	3					
	2					
	1					
VI	30-3					
	20-2					
	10					
V	30					
	20					
	10					
IV	2-20					
	1-10					
III	3					
	2					
	1					
II	3					
	2					
	1					
I	3					
	2					
	1					
		Emploi "A"	Emploi "B"	Emploi "C"	Emploi "D"	Emploi "E"

<p>0 : examen conjoint</p> <p>1 : inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : description des emplois</p> <p>3 : pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<p><u>Etape 4 : Consultation du CSE avant mise en œuvre</u></p> <p>L'accord prévoit selon l'organisation de l'entreprise une consultation des IRP (CSE et/ou CCSE et/ou DS) après les premières phases prévues, à savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'inventaire des emplois parmi les filières professionnelles • La description des emplois et postes • La recherche du niveau et de l'échelon (emplois/postes) • La validation du classement. <p>Ainsi, le CSE est consulté sur l'état des travaux de la Direction avant la mise en place définitive des aménagements ou apports nés de cette grille de classification. A cette occasion, le CSE reçoit le compte-rendu de la réunion que la Direction aura eue avec les organisations syndicales au début de sa réflexion.</p> <p>La même démarche est suivie en cas d'inventaire complété par l'identification de nouveaux emplois, de leur description et de la validation du classement.</p>
--	--

<p>0 : Examen conjoint</p> <p>1 : Inventaire des emplois par filière en entreprise</p> <p>2 : Description des emplois</p> <p>3 : Pesée des emplois</p> <p>4 : Consultation du CSE</p> <p>5 : Positionnement des salariés</p>	<h2><u>Etape 5 : Positionnement des salariés</u></h2> <h3>Objectifs</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Effectuer le positionnement de chaque salarié à l'intérieur du nouveau système de référence. • Informer le salarié en cas de modification ou d'un nouveau classement. <h3>Moyens</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Etablir clairement le processus d'information et de communication auprès des salariés pour l'application du nouveau dispositif. En cas de changement de leur classement, les salariés concernés se verront notifier par écrit le niveau, l'échelon et l'appellation de l'emploi qui leur auront été affectés conséquemment aux définitions de classification d'emplois, niveaux et échelons. • Installer des modalités de recours si besoin. En cas de contestation, le (la) salarié(e) disposera d'un délai d'un mois pour faire parvenir par écrit à l'employeur les motifs de son désaccord. Les désaccords seront examinés avec les Instances Représentatives du Personnel compétentes. <h3>Résultat escompté</h3> <ul style="list-style-type: none"> • Le positionnement individuel et sa communication sont effectués à chaque étape d'application d'un nouveau niveau, d'un nouvel échelon et de notification d'une nouvelle application d'emploi.
--	---

Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique et professionnel défini par la convention collective nationale des activités de production des eaux embouteillées, boissons sans alcool et de bière (IDCC 1513) : objet et champ d'application. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} juin 2025 et substitue le chapitre V de la CCN en sa totalité qu'il remplace dans la présentation de la CCN comme chapitre V avec la même numérotation d'articles.

Suivi de l'application de l'accord et révision

Le suivi du présent accord est assuré par la CPPNI ou une commission technique qu'elle délègue. Une première présentation du suivi sera effectuée en CPPNI avant le 31 décembre 2027. Les partenaires sociaux se réuniront avant cette date en cas de demande de révision motivée notamment par une évolution technologique ou législative pouvant avoir un impact sur les dispositions du présent accord.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par la CCN et les dispositions législatives.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23.1 du code du travail, les signataires conviennent expressément que le contenu du présent accord s'applique dans toutes les entreprises, quelle que soit leur taille et ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises, de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé, dans les conditions fixées aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Adhésion

Toute organisations syndicale représentative de salariés, ainsi que toute organisation syndicales ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, pourront adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 24 avril 2025.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Définition des 5 critères classants

Critères classants	Définition des critères classants
Connaissances requises ou expérience équivalente/formation	Ensemble de savoirs requis dans l'exercice des activités, quels que soient leur mode d'acquisition (formation initiale ou continue, pratique professionnelle...) que ceux-ci aient été sanctionnés ou non par un diplôme. Ce critère évalue les capacités pour tenir normalement l'emploi.
Autonomie	Degré de marge de manœuvre dont dispose un salarié dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il ne faut pas confondre l'autonomie avec l'initiative qui est une notion requise pour tous les emplois.
Responsabilité	La responsabilité s'apprécie dans les conditions normales d'activité dans le cadre de l'emploi et/ou poste de travail et est fonction de la marge d'autonomie dont dispose le salarié. Elle porte, tout ou partie, sur les ressources, les moyens, l'organisation, les produits et les services. Elle se mesure par la nature de l'impact des activités et des décisions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.
Encadrement Animation	Encadrement : action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique. Animation : action exercée à l'intérieur d'un groupe visant à faciliter les relations entre ses membres, à les coordonner, à faire vivre un groupe qui partage les mêmes objectifs, à former, à transmettre l'information, à motiver ou susciter l'initiative, à conseiller.
Relations Internes/externes	Ce critère appréhende les obligations de communication avec l'environnement interne et/ou externe et leurs impacts techniques et économiques, en termes d'organisation du travail, d'engagement de l'entreprise et de confidentialité. Ces relations sont d'ordre d'échanges d'informations, de relations d'influence ou de négociation, et peuvent engager l'image de l'entreprise.

Annexe 2 Définition des degrés par critères classants

Critère classant. Connaissances requises ou expérience équivalente/formation

Degré 1	Les connaissances mises en œuvre correspondent à celles acquises normalement au cours de la scolarité obligatoire (niveau 2 de l'Éducation nationale ou RNCP [Répertoire national des certifications professionnelles]) et/ou à une pratique suffisante (de quelques jours à 1 semaine). Il n'y a donc pas de formation ni d'expérience préalable nécessaire pour tenir un poste à ce niveau.
Degré 2	Les connaissances de base requises correspondent au niveau 3 de l'Éducation nationale ou RNCP soit CAP/BEP, CQP, ou DIE (diplôme international équivalent reconnu), soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle de quelques semaines à 1 mois. Cet emploi nécessite de la part du (de la) titulaire une compréhension qui dépasse le cadre de son activité.
Degré 3	Les connaissances de base requises correspondent au niveau 4 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac/Bac pro/Brevet technique ou pro/double CAP ou DIE ou CQP, soit à l'équivalent par formation complémentaire ou par expérience professionnelle (de quelques mois à 1 an). L'emploi exige des connaissances particulières du produit fabriqué, des équipements ou des procédures techniques ou administratives.
Degré 4	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP, soit Bac complété par une formation technique approfondie à Bac + 2 ou DIE reconnu ou CQP équivalent ou par une expérience professionnelle (de minimum 2 ans). L'emploi exige, outre les connaissances définies ci-dessus, la maîtrise d'une spécialité professionnelle en vue de l'exécution d'activités comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation.
Degré 5	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 5 de l'Éducation nationale ou RNCP soit niveau Bac complété par une formation professionnelle approfondie ou Bac + 2, DIE reconnu ou expérience professionnelle (de minimum 4 ans). L'emploi exige la parfaite maîtrise d'une ou plusieurs spécialité(s) professionnelle(s) (technique, administrative, commerciale...).
Degré 6	Les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 6 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 3/4, Bachelor, Licence, Licence pro, Maîtrise ou expérience professionnelle équivalente (plus de trois ans).
Degré 7	Leader et référent de son domaine professionnel, les connaissances de base mises en œuvre correspondent au niveau 7 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 5 /Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, DIE reconnu ou expérience professionnelle équivalente de 10 ans minimum avec une maîtrise complète d'un domaine professionnel et de référentiels métiers complexes.
Degré 8	Les connaissances à mettre en œuvre dans l'exercice de ces fonctions correspondent au minimum au niveau 7 de l'Éducation nationale ou RNCP soit Bac + 5/Master, DEA, DESS, diplôme d'ingénieur, DIE reconnu ou expériences professionnelles équivalentes et multiples d'une durée supérieure à 10 ans. Doté d'une vision globale les fonctions à ce degré réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion stratégique et économique de leur(s) secteur(s) d'activité.

Critère classant. Autonomie

Degré 1	D'après des consignes simples, précises et détaillées fixant la nature du travail et des modes opératoires à appliquer. L'exécution de tâches, caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur analogie, conformément à des procédures indiquées est contrôlée de façon permanente. La prise d'initiative est limitée dans le cadre de consignes strictes.
---------	---

Degré 2	Sans prévoir toutes les situations, les consignes indiquent les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. L'exécution de travaux qualifiés est constituée soit par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre, soit par l'enchaînement logique d'opérations classiques d'un métier. Activités contrôlées de façon fréquente. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre de consignes.
Degré 3	Il est nécessaire pour la bonne réalisation du travail, d'avoir à ce niveau une capacité de compréhension ou de représentation du système de production ou de gestion. L'emploi suppose de choisir, selon l'imprévu parmi les solutions, les modes d'exécution, l'ordre des opérations, les méthodes et de contrôler le résultat. L'activité fait l'objet d'un contrôle fréquent. La prise d'initiative vise au maintien du bon déroulement de l'activité dans le cadre d'un programme de travail.
Degré 4	L'emploi induit une capacité de compréhension de situations différentes à travers une conceptualisation globale d'une installation ou d'un système d'information. Les standards de l'emploi supposent de traiter et de sélectionner des informations complexes et variées avec autonomie sur les méthodes et modalités de mise en œuvre des moyens. L'emploi relève d'instructions générales dans le cadre d'un programme d'ensemble. L'activité fait l'objet d'un contrôle ponctuel. La prise d'initiatives s'exerce en regard des modes opératoires dans le cadre d'instructions.
Degré 5	L'emploi s'exerce à partir d'objectifs spécifiques, de programmes et d'instructions précisant les conditions d'organisation et les moyens disponibles. L'emploi requiert d'être force de proposition et de disposer de l'autonomie de mise en œuvre des programmes d'actions par le choix des priorités, méthodes et moyens associés y compris pour d'autres salarié(e)s. L'activité peut faire l'objet d'un contrôle par un tiers.
Degré 6	L'emploi s'exerce au sein d'un périmètre élargi à partir de programmes élaborés, et d'objectifs généraux à atteindre fixant le cadre de l'action. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Les éventuels contrôles ultérieurs sollicités à l'initiative d'un tiers, permettent d'apprécier la réalisation. Le niveau d'initiative concourt à la mise en œuvre des objectifs et moyens de correction.
Degré 7	L'emploi s'exerce à partir de programmes pouvant être élaborés avec le concours du titulaire et d'objectifs dont la conformité ne peut être appréciée qu'à terme. Afin de s'adapter aux situations l'emploi peut nécessiter d'interpréter les instructions reçues, les données observées, les contraintes afin de déterminer les moyens d'action adaptés. Certains emplois s'exercent dans le cadre d'une autonomie pleine et entière. Le contrôle peut être sollicité sur demande. Le niveau d'initiative est relatif aux évolutions organisationnelles ou à l'atteinte de résultats dans le cadre de directives.
Degré 8	Ces fonctions comportent une autonomie large et l'obligation de prendre, après recherche et analyse des informations, les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens, et des méthodes, à mettre en œuvre dans une démarche qui peut être pluridisciplinaire. L'activité peut conduire à définir les politiques de son domaine. La validation des résultats permet le contrôle de l'activité.

Critère classant. Responsabilité

Degré 1	Une attention particulière pour la surveillance et le contrôle est requise pour certains emplois. Les éventuelles défaillances ont un impact faible, limité à l'emploi et de portée immédiate. Les activités s'inscrivent dans un cycle court terme (quotidien à hebdomadaire).
Degré 2	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les dysfonctionnements et d'agir en fonction des standards qui le déterminent. Les éventuelles défaillances ont un impact limité à d'autres emplois de même niveau dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (hebdomadaire).
Degré 3	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations et d'agir sur les aléas dans une organisation de travail définie. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré et élargi à d'autres emplois d'unités différentes, tout en restant au sein de la même fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (mensuel, trimestriel).

Degré 4	L'emploi nécessite d'interpréter correctement les informations, d'agir sur les aléas et de veiller à la réalisation du travail. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact modéré sur le niveau des résultats atteint par l'emploi ou d'autres emplois. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel).
Degré 5	L'emploi, nécessite selon la compétence une responsabilité technique, administrative et/ou commerciale et lorsqu'il s'accompagne d'une dimension hiérarchique d'une responsabilité de l'activité produite. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact substantiel et déterminant à la non atteinte des objectifs de la fonction. Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (trimestriel à semestriel).
Degré 6	L'emploi nécessite d'organiser avec les différents services les développements techniques, les innovations organisationnelles, la formation. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont un impact sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité...). Les activités s'inscrivent dans un cycle à court terme (semestriel).
Degré 7	L'emploi nécessite de participer, à l'établissement des programmes, aux études d'implantation des matériels, à l'organisation du travail. Mais également de contrôler les résultats par rapport aux prévisions, d'évaluer la qualité des informations complémentaires réunies, d'arrêter les procédures appropriées. Les éventuels défaillances ou dysfonctionnements ont des conséquences à moyen terme sur les résultats obtenus sur l'ensemble du périmètre sous responsabilité (fonction, entité...). Les activités impactent les programmes d'actions à moyen terme (annuel).
Degré 8	L'emploi réclament des titulaires un esprit de créativité et d'innovation. Les décisions prises ont des conséquences sur les personnes, l'activité ou les résultats de l'entreprise. Les activités affectent pour partie le fonctionnement de l'entreprise à moyen ou long terme (de 1 à 3 ans).

Critère classant. Encadrement/animation

Degré 1	Emploi ne nécessitant ni encadrement, ni animation. La continuité de l'activité nécessite la prise en compte et le partage des consignes en assurant la coopération. Le (la) salarié(e) peut participer à l'accueil d'autres salariés à leur poste de travail.
Degré 2	L'emploi nécessite la bonne organisation des activités par la prise en compte des priorités de l'équipe. Le(la) salarié(e) peut occasionnellement partager des pratiques et savoirs professionnels. Il (elle) participe à l'intégration d'autres salarié(e)s à leur poste de travail et peut être amené(e) à accueillir des personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : accompagnement à la visite du site).
Degré 3	Dans le cadre de sa spécialité, l'emploi peut nécessiter un rôle, d'accompagnement d'autres salarié(es), d'assistance ou de conseil et d'information. Poste qui peut être amené à participer à l'intégration d'autres membres de l'équipe immédiate ou d'accueil de personnels externes sans autonomie de passage de consignes (par exemple : transmission des procédures appliquées).c
Degré 4	L'emploi peut nécessiter dans le cadre d'objectifs définis la coordination de l'activité, l'animation d'une équipe, la conduite d'un projet sans assumer les responsabilités (délégation d'autorité) d'un agent de maîtrise. Poste qui peut être amené à effectuer de l'accompagnement d'autres membres de l'entreprise sans autonomie de passage de consignes (par exemple : explication des procédures appliquées).
Degré 5	L'emploi requiert l'animation d'une équipe de taille modérée de personnels de niveaux inférieurs (selon la structure de l'entreprise, par exemple maximum 10 personnes), ou d'un groupe de projets avec des salariés de niveaux inférieurs. En charge de gérer les moyens et ressources, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle.
Degré 6	L'emploi requiert d'assurer l'encadrement d'une équipe par l'intermédiaire d'un ou plusieurs AM ou techniciens de classification inférieure, ou d'un ou plusieurs groupe(s) de projets pouvant relever de plusieurs domaines de spécialisation.

Degré 7	L'emploi requiert d'assurer l'encadrement d'une ou plusieurs équipe(s) par l'intermédiaire d'AM/cadres de niveaux différents, ou d'équipes transversales ou d'équipes projets élargies composées d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.
Degré 8	L'emploi nécessite de faire preuve sur le plan humain de qualités d'animation et de motivation des autres salarié(e)s. L'emploi requiert d'animer et de coordonner l'activité des subordonnés, de les former, de les faire progresser et participer à l'action commune selon leurs aptitudes. Cadre responsable d'une unité de production, de plusieurs équipes clés pour l'organisation ou la conduite d'activités à portée stratégique, d'une entité...

Critère classant. Relations internes/externes

Degré 1	Les communications régulières et fréquentes correspondent aux échanges d'informations orales utiles dans l'environnement de travail proche : équipe, inter-équipe, collègues, hiérarchie...).
Degré 2	L'emploi nécessite des échanges d'informations écrites ou orales avec des interlocuteurs internes de niveaux et d'environnement variés, y compris pour le passage des consignes.
Degré 3	Les communications utiles au travail (fournir et obtenir des informations) s'étendent aux autres services de l'entité. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts externes.
Degré 4	Outre la nécessité de communications internes liées à la réalisation du travail demandé, la fonction nécessite d'avoir une bonne compréhension des interconnexions avec les salariés de départements voisins et avec l'environnement immédiat. Les relations de travail peuvent aussi s'étendre à des contacts habituels et variés externes. Les échanges peuvent nécessiter argumentation, commentaire, illustration.
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations et d'activités au sein de l'équipe et/ou transversales, internes ou externes à l'entreprise de façon habituelle. Les échanges peuvent nécessiter d'argumenter, d'expliquer, de démontrer ou convaincre sur des sujets plus ou moins complexes.
Degré 6	Le (la) salarié(e) est en contact permanent avec les autres services qui concourent à la marche de son secteur. Il (elle) peut également être amené(e) à établir des relations suivies avec les fournisseurs et les clients. Ces contacts multiples peuvent nécessiter de rapprocher des différences de point de vue dans un esprit de coopération.
Degré 7	La situation professionnelle requiert, sur des publics larges (niveaux, catégories, environnement potentiellement multiculturel) une recherche d'adhésion, la nécessité de convaincre pour obtenir la coopération.
Degré 8	L'activité nécessite la communication et la médiation avec des interlocuteurs, variés, de niveaux différents (environnement potentiellement multiculturel), ayant des intérêts qui peuvent être opposés dans la recherche d'un accord favorable à l'ensemble des parties.

Annexe 3 Grille de pesée de l'emploi sur la base des critères classants

Degré	Connaissances Expérience Formation	Autonomie	Responsabilité	Encadrement Animation	Relations Internes Externes	Total
8	16	16	16	16	16	80
7	14	14	14	14	14	70
6	12	12	12	12	12	60
5	10	10	10	10	10	50
4	8	8	8	8	8	40
3	6	6	6	6	6	30
2	4	4	4	4	4	20
1	2	2	2	2	2	10

Annexe 4 Table de correspondance niveaux/points

	Niveau	Nombre de points	Échelons
O/E	I	10 à 16	1
			2
			3
	II	17 à 24	1
			2
			3
	III	25 à 32	1
			2
			3
O/E	IV	33 à 44	1
			2
TAM			10
			20
TAM	V	45 à 52	10
			20
			30
TAM	VI	53 à 64	10
			20
			30
			2
Cadre			3
Cadre	VII	65 à 72	1
			2
			3
	VIII	73 à 80	1
			2
			3