

Classifications professionnelles

**Avenant n° 1
à l'accord professionnel du 27 janvier 1993**

AA
→ Me Me

**Conventions collectives nationales OETAM
de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons**

**Avenant n°1 à l'accord professionnel étendu
du 27 janvier 1993 relatif aux classifications**

PREAMBULE

Le présent avenant a pour objet de préciser et d'actualiser l'accord professionnel étendu du 27 janvier 1993.

Les parties signataires rappellent leur attachement aux fondamentaux des équilibres négociés en 1993, dont notamment la démarche de classification dite « par critères classants ». Toutefois, elles souhaitent, par de nouvelles dispositions conventionnelles, tenir compte des évolutions des contextes professionnels, fonctionnels et organisationnels et assurer une articulation cohérente avec le cadre conventionnel existant en matière de gestion des emplois et des compétences, de formation professionnelle et de salaires minima.

Elles s'accordent pour que les présentes dispositions normatives s'intègrent positivement au mode d'organisation et de gestion des ressources humaines de chaque établissement ou entreprise . Ces dispositions préservent les équilibres existants dans les entreprises depuis la mise en application de l'accord de 1993. Elles n'impliquent pas l'ouverture systématique de négociation sur le sujet dans les entreprises.

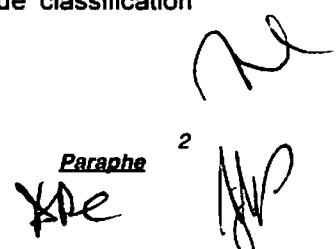
Ces dispositions ont pour objet de permettre une meilleure appropriation du cadre conventionnel. L'avenant consacre en effet une dynamique nouvelle de dialogue, d'échanges et d'action impulsée par les partenaires de la branche visant à accompagner les entreprises et les salariés sur les problématiques générales liées à l'évolution des contextes professionnels. Il tend en outre à insuffler une dynamique d'ensemble à la négociation collective sur les aspects classification, rémunération, gestion des compétences et des parcours professionnels.

Le préambule, les dispositions (articles 1 à 11) et les trois annexes de l'accord du 27 janvier 1993 sont annulés et remplacés par le préambule, les dispositions (articles 1 à 8) et les annexes (I à VI) qui suivent.

Il est entendu que la grille de classification visée à l'annexe II du présent avenant précise, en les respectant fidèlement, les chapeaux introductifs aux cinq niveaux de l'annexe « grille de classification » de l'accord de 1993.

Deux avenants de cohérence aux Conventions collectives nationales sont signés concomitamment au présent avenant (Annexe VII).

L'UNIPAS s'engage à organiser, à l'issue de la signature du présent avenant, une dynamique de travail afin d'examiner l'opportunité et la faisabilité d'une adaptation du système de classification OETAM aux populations salariées « Ingénieurs et Cadres ».

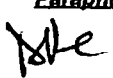
 
Paraphe ²

Le présent accord a pour objet de définir la classification professionnelle des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise de la Production et de la Transformation des papiers et cartons. Il offre une cohérence d'ensemble à des règles nationales partagées qui constituent un des socles essentiels aux relations individuelles et collectives de travail. Il contient des clauses générales à la fois d'orientation et de contenu qui doivent être déclinées dans l'entreprise par la voie de la concertation. Il fixe un vocabulaire partagé dont les termes éclaireront les discussions existantes ou futures sur les sujets connexes aux classifications professionnelles.

Les parties signataires rappellent que la classification professionnelle constitue un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche, qui permet d'identifier les contenus du travail et des métiers propres à la branche professionnelle, de guider les relations individuelles de travail en facilitant, par la référence à un instrument unique, le recrutement, le déroulement de carrière et la mobilité des salariés et ce, au regard des principes généraux d'égalité et d'équité professionnels.

Enfin, partagé et adapté dans l'entreprise, le système de classification constitue un cadre conventionnel qui participe au développement harmonieux de la performance des organisations du travail et à l'attractivité d'ensemble des entreprises et des organismes professionnels du secteur.

* *
*

 
  
Paraphe ³

DISPOSITIONS

ARTICLE 1 - Champ d'application

Le présent accord engage les établissements ou les entreprises ainsi que les salariés relevant des Conventions collectives nationales OETAM :

- de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- de la transformation des papiers, cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

ARTICLE 2 - Présentation de la classification

2.1 - Considérations générales, structure générale de la grille de classification

Communément, une classification désigne une démarche d'identification, de regroupement et de hiérarchisation des postes à l'aide de critères objectifs communs et équitables.

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédure structurées logiquement qui permettent un classement ordonné de situations de travail en fonction de catégories professionnelles et/ou de niveaux hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble des catégories professionnelles OETAM.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 5 niveaux (niveaux I à V), intégrant pour chacun d'eux un ordonnancement de 3 échelons (échelons 1 à 3). Une présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles est reproduite en annexe I (page 10).

L'ordonnancement de la grille en niveaux et échelons est fondé sur une approche dite par « critères classants » qui favorise la reconnaissance des compétences professionnelles au-delà du seul critère de la qualification des postes.

Les niveaux d'intervention de la branche et des entreprises sont explicités en annexe VI (page 42).

2.2 - Ordonnancement des niveaux

L'ordonnancement des 5 niveaux (niveaux I à V) est fonction de 5 critères classants cumulatifs communs à l'ensemble des catégories professionnelles.

Ces critères reposent sur :

- **le contenu d'activité** : nature du travail et degré de difficulté des travaux à exécuter ;
- **la responsabilité** : fait d'être garant de ses actes professionnels dans le cadre des instructions et directives qui sont données ;

AA
Paraphe
4

- **les informations traitées / et la communication** : ensemble des exigences pour la réception, la perception, le traitement et l'émission des informations ;
- **l'autonomie** : degré de liberté ou d'initiative dont la personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes, instructions et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail ;
- **les connaissances requises** : ensemble des savoirs nécessaires pour tenir un emploi. Ce critère vise aussi bien les connaissances acquises par voie scolaire, par la formation continue et/ou par l'expérience professionnelle.

L'ordonnancement des niveaux par critères classants est reproduit en annexe II (page 11).

2.3 - Ordonnancement des échelons

Chaque niveau comporte des échelons conventionnels (1 à 3) correspondant à des définitions hiérarchisées pour chacune des catégories professionnelles.

Ces échelons permettent à l'entreprise d'apprécier et d'affiner le positionnement au regard de l'activité professionnelle.

L'ordonnancement des échelons est reproduit par catégories professionnelles en annexe III (page 14).

Il est prévu pour chaque échelon un coefficient conventionnel.

ARTICLE 3 - Effet, mise en œuvre, actualisation et suivi de la classification professionnelle

3.1 - Effet de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il n'est conventionnellement pas prévu de coefficients intermédiaires.

3.2 - Mise en œuvre de la classification professionnelle

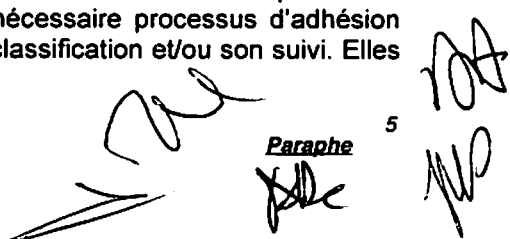
L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité du poste et les définitions des niveaux et des échelons de la grille de classification.

Il n'existe pas d'outil unique mais la fiabilité de la démarche impose une rigueur méthodologique dans les phases d'analyse des contenus des postes de travail et d'évaluation proprement dites.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise et qui s'appuie sur les principes retenus dans le document méthodologique présenté en annexe IV (page 21) et le lexique présenté en annexe V (page 40) du présent accord.

La classification jouant un rôle déterminant en matière de positionnement et de rémunération, les parties signataires rappellent les principes généraux d'objectivité et de non-discrimination qui doivent guider toute phase d'évaluation. Elles insistent également sur le nécessaire processus d'adhésion collective et individuelle qui doit gouverner la mise en œuvre d'une classification et/ou son suivi. Elles

Paraphe 5



appellent en ce sens à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant le contrat de travail, les missions des institutions représentatives du personnel, et les prérogatives de la Direction de l'entreprise.

Dans cet esprit, l'employeur organisera dans un délai de 3 mois à compter de la date de signature du présent avenant, une information spécifique, dans le cadre d'une réunion associant les institutions représentatives du personnel, conformément aux missions qui leur sont conférées par la loi.

Au cours de cette réunion, les institutions représentatives du personnel seront informées par l'employeur sur la suite que celui-ci entend donner en termes de suivi de cet avenant.

3.3 - Dispositions particulières pour les entreprises recourrant nouvellement à l'application de l'accord

3.3.1 - Sensibilisation des institutions représentatives du personnel

Les établissements ou les entreprises qui recourraient nouvellement à la mise en application du présent accord organiseront, au préalable de la mise en œuvre du système de classification professionnelle, une réunion spécifique associant les institutions représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise en application des dispositions légales.

Au cours de cette réunion, l'employeur présentera l'orientation générale de l'entreprise pour le nouveau classement et la méthodologie qui sera appliquée. Il donnera une réponse motivée aux questions des institutions représentatives du personnel portant sur les problèmes généraux et les particularités d'application de la mise en œuvre.

Ces informations seront communiquées simultanément au comité d'entreprise ou d'établissement.

Dans l'esprit du document méthodologique de l'annexe IV du présent accord, l'établissement ou l'entreprise s'attachera, au plus près du terrain, à :

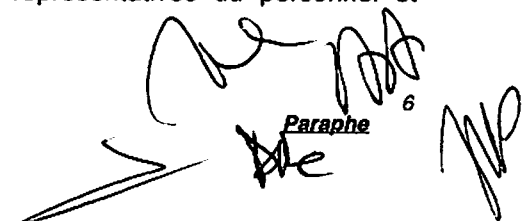
- recenser les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes catégories professionnelles existantes ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir notamment le contenu de l'activité, la difficulté des tâches, le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, l'ensemble des connaissances et savoir-faire nécessaires pour occuper l'emploi ;
- rechercher le niveau hiérarchique dans lequel entre l'emploi à analyser en se reportant aux définitions inscrites dans la nouvelle grille de classification ;
- vérifier la cohérence générale du classement par position et par catégorie compte tenu du contexte de l'entreprise ;
- respecter la procédure d'information et de notification individuelle prévue au point 3.3.3.

La logique d'application « au plus près du terrain » recommande que le travail d'analyse et d'évaluation des emplois soit effectué en collaboration avec les responsables opérationnels.

3.3.2 - Commission ad hoc consultative

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des institutions de représentation du personnel existantes dans l'entreprise, une commission ad hoc consultative se réunira, sauf circonstances exceptionnelles, au moins une fois par semestre pendant la première année après la réunion spécifique de consultation prévue au paragraphe 3.3.1.

Cette commission associera au côté des représentants membres de la Direction de l'entreprise, un nombre de représentants salariés désignés par les institutions représentatives du personnel et respectant les équilibres de représentativité.

The block contains several handwritten signatures in black ink. A rectangular stamp is placed over one of the signatures; it contains the word "Paraphe" in a bold, sans-serif font. To the right of the stamp, the number "6" is handwritten.

Elle devra disposer des éléments d'information relatifs à l'état d'avancement de la mise en œuvre du présent système de classification et relatifs au respect des principes convenus dans le présent avenant.

La mise en place du système de classification impose une rigueur méthodologique et un contexte participatif.

3.3.3 - Information et notification individuelles

À la mise en place de la classification dans les entreprises recourrant nouvellement à l'application de l'accord, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et l'échelon occupés et la possibilité ainsi que le délai de recours dont il bénéficie. À partir de cette notification, le salarié disposera d'un délai de deux mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

ARTICLE 4 - Classification et développement des compétences

Dans le cadre du développement de parcours professionnels pour les salariés, il est nécessaire de favoriser les évolutions de carrière en cohérence avec le principe de formation professionnelle tout au long de la vie repris notamment dans l'accord inter-secteurs du 3 novembre 2004 et dans ses avenants .

Les parties signataires rappellent à ce sujet que, selon les dispositions légales en vigueur, lorsque les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés se déroulent pour tout ou partie en dehors du temps de travail ou lors de périodes de professionnalisation, l'entreprise définit, par écrit, avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que le salarié aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles l'intéressé accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

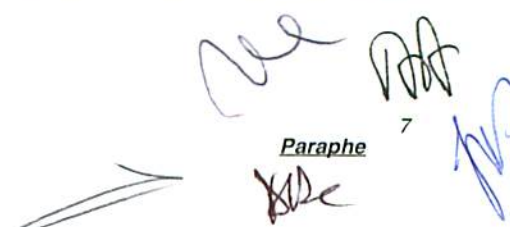
Dans le même esprit, les parties signataires invitent les entreprises à une prise en compte des actions de formation destinées au développement des compétences des salariés.

Elles insistent tout particulièrement sur l'entretien professionnel qui, outre les échanges sur les possibilités d'actions de formation, peut permettre un examen et une prise en compte de l'investissement personnel du salarié au regard notamment :

- des actions de formation destinées au développement des compétences ;
- des situations de travail nécessitant un réel effort d'adaptation impliquant la mise en œuvre d'une polycompétence ;
- des parcours de formation sanctionnés par un diplôme ou une certification professionnel.

Cet entretien est en outre un lieu privilégié pour examiner la situation individuelle du salarié au regard des possibles évolutions de carrière compte tenu des besoins et des possibilités de l'entreprise.

Cet entretien tiendra également compte des certifications professionnelles et/ou titres et/ou des diplômes professionnels reconnus par la Commission paritaire nationale formation intersecteurs Papiers Cartons et ou le répertoire national des certifications professionnelles éventuellement nouvellement acquis par le salarié par la voie de la reconnaissance ou de la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

 Paraphe 7

ARTICLE 5 - Classification et salaires minima conventionnels

Un salaire minimum conventionnel est garanti pour chaque échelon de la grille de classification.

Les salaires minima conventionnels sont définis et fixés dans les accords ayant pour objet la négociation annuelle prévue aux articles L.2241-1 à L.2241-5, L.2241-7 et L.2241-8, D.2241-1, D.2241-7 et D.2241-8 du code du Travail.

ARTICLE 6 - Régimes complémentaires de retraite des « assimilés cadres »

Conformément à la décision de la commission administrative de l'AGIRC, en date du 9 juin 1994, les seuils d'accès minima aux articles 4 bis et 36 – annexe I à la Convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947, ont été respectivement fixés au niveau V - échelon 2 et au niveau IV - échelon 1 de la grille de classification.

ARTICLE 7 - Suivi de l'accord

Outre l'obligation légale d'examiner tous les 5 ans la nécessité de réviser la classification professionnelle, il est prévu un suivi particulier, afin d'analyser les ajustements apportés par les entreprises dans la mise en œuvre de la grille de classification.

En ce sens, l'UNIPAS s'engage, 2 ans après la signature du présent avenant, à dresser un état des lieux des pratiques d'entreprise quant au positionnement des différentes catégories professionnelles sur les niveaux IV et V.

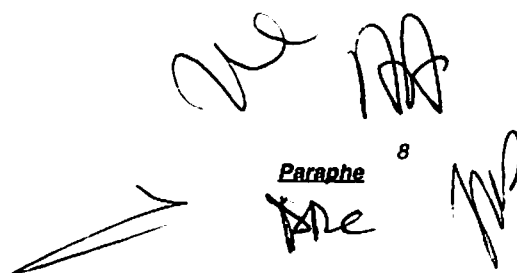
Le cas échéant, en fonction des pratiques constatées, elle proposera de nouvelles orientations.

ARTICLE 8 - Durée, publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il fait l'objet de la même publicité que les Conventions collectives elles-mêmes.

L'UNIPAS s'emploiera à obtenir son extension conformément aux articles L.2231-6 et D.2231.2 à D.2231-8 du Code du Travail.

The bottom right of the page features several handwritten signatures in black ink. Below the signatures is a rectangular stamp containing the word "Paraphe" in a bold, sans-serif font. To the right of the stamp is a small superscripted number "8".

Fait à Paris, le 17 juin 2009

LA DELEGATION PATRONALE

Union des Industries Papetières pour les Affaires
Sociales
(UNIPAS)



LES DELEGATIONS DE SALARIES

FCE-CFDT Chimie Energie



Fédération Française de la Communication Ecrite,
Graphique et audiovisuelle CFTC



Fédération FO
du Papier, Carton



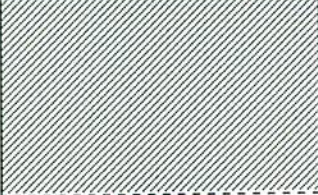
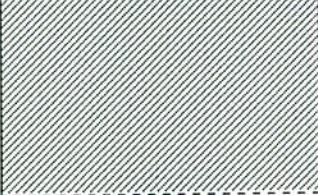
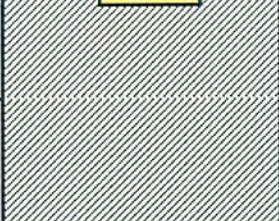
FILPAC-CGT



FIBOPA-CFE-CGC

ANNEXE I

Présentation synthétique de la grille de classification par catégories professionnelles

		Coefficients Conventionnels	Ouvriers	Employés/Techniciens	Agents de Maîtrise
Niveau I	• échelon 1	• 125			
	• échelon 2	• 130			
	• échelon 3	• 135			
Niveau II	• échelon 1	• 140			
	• échelon 2	• 150			
	• échelon 3	• 160			
Niveau III	• échelon 1	• 170			
	• échelon 2	• 185			
	• échelon 3	• 195			
Niveau IV	• échelon 1	• 215			
	• échelon 2	• 235			
	• échelon 3	• 260			
Niveau V	• échelon 1	• 285			
	• échelon 2	• 315			
	• échelon 3	• 350			

ANNEXE II

Ordonnancement des niveaux par critères classants

	CONTENU D'ACTIVITE	RESPONSABILITES	INFORMATIONS TRAITEES / COMMUNICATION	AUTONOMIE	CONNAISSANCES FORMATION, EXPERIENCE REQUISES
I	Les travaux sont simples, ordonnancés, ils sont susceptibles d'être réalisés après une transmission de consignes et une adaptation de courte durée au poste de travail.	L'impact des travaux est limité au périmètre du poste. Les erreurs sont aisément détectables et leur portée vise les matériels, outillages et opérations en cours.	Contacts avec l'environnement immédiat du poste : supérieur, collègues. Reçoit des consignes.	Exécute des consignes précises, complètes et détaillées, fixant les modes opératoires. L'exécution des travaux est contrôlable immédiatement.	Connaissances de base équivalentes à la scolarité obligatoire.
II	Exécution d'opérations qualifiées variées ou complexes nécessitant une formation préalable. Les situations rencontrées demandent à choisir des solutions adaptées à partir d'usages et/ou d'expériences de situations connues similaires et ce, suivant des méthodes existantes.	L'impact des travaux s'étend à d'autres postes dans l'entreprise ou à l'extérieur (touche les moyens, les coûts et les matières inhérents à la production et/ou au produit). La responsabilité du titulaire du poste peut s'exercer dans la recherche de la conformité. Le poste peut impliquer la coordination avec une ou plusieurs personnes.	Contacts fréquents mais avec des niveaux hiérarchiques et des environnements diversifiés. Reçoit des instructions.	Les résultats à atteindre et les méthodes de travail sont fixés. Toutes les situations de travail ne peuvent être prévues. Le titulaire de l'emploi peut faire appel à son supérieur hiérarchique. Dans le cadre des instructions reçues, peut prendre des initiatives au regard de situations connues.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux IV (BAC) et V (CAP et BEP) de l'éducation nationale.
III	Travaux hautement qualifiés consistant en l'exécution de programmes d'opérations variées et/ou complexes. Les situations rencontrées nécessitent une interprétation pour le choix des solutions les plus appropriées. Exécution d'opérations selon des modalités générales qui impliquent l'utilisation de moyens connus en vue d'atteindre les objectifs fixés.	Les activités exercées ont des conséquences sur d'autres emplois appartenant à des unités différentes (groupe, section, service...) L'impact des travaux est significatif et de portée différée à quelques semaines au plus. Le poste implique la transmission de l'expérience et peut amener à participer à des actions de tutorat.	Contacts réguliers destinés à la fourniture et à l'obtention d'informations spécifiques auprès de différents interlocuteurs externes et internes. Le traitement des informations par le titulaire du poste demande la recherche d'informations spécifiques.	Les instructions laissent au titulaire le choix de combiner l'ordre des opérations à exécuter. Il a recours à des choix de méthodes différentes suivant la particularité des situations. L'intéressé est amené à prendre des décisions et à agir avec autonomie dans le cadre des instructions reçues.	Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux III (BTS et DUT) et IV (BAC) de l'éducation nationale.

	CONTENU D'ACTIVITE	RESPONSABILITES	INFORMATIONS TRAITEES / COMMUNICATION	AUTONOMIE	CONNAISSANCES FORMATION, EXPERIENCE REQUISES
IV	Les activités à réaliser sont complexes et s'imbriquent les unes aux autres. Les solutions à trouver et à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés nécessitent l'utilisation de moyens ou méthodes normalement connus dont le choix et la combinaison exige un apport personnel d'interprétation.	L'impact des travaux est significatif et de portée différée sur une période pouvant aller à plusieurs mois. Le poste implique la transmission de l'expérience voire l'animation d'actions de formation ou la responsabilité « tutorale ».	Les contacts ont pour objet d'obtenir ou de fournir une information pas toujours préalable. L'activité nécessite la recherche spontanée d'informations et d'instructions complémentaires pour prendre des décisions.	Les instructions générales s'inscrivent dans le cadre d'un programme d'ensemble ou d'objectifs fixés. La délégation s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition.	Idem niveau III (Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent aux niveaux III (BTS et DUT) et IV (BAC) de l'éducation nationale.)
V	La mission consiste en la réalisation et/ou la coordination d'activités d'ensemble nécessitant généralement une part d'innovation. Les solutions à adopter correspondent à des situations complexes et différenciées ; elles couvrent un champ de spécialités étendues.	L'impact des travaux est déterminant sur les aspects quantitatifs et/ou qualitatifs pour l'atteinte des objectifs de l'unité et/ou de plusieurs unités de l'Entreprise. Responsabilités larges sous l'autorité d'un cadre qui peut être le chef d'entreprise.	Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets complexes. Travaille le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités.	Les directives données définissent les buts à atteindre et leurs contextes. Le titulaire propose des programmes d'actions qui impliquent des choix de priorités et de moyens définis au regard des contraintes globales attachées aux solutions proposées.	Idem niveau III (Les connaissances et la pratique acquises par la formation et/ou la reconnaissance de l'expérience professionnelle correspondent au niveau III (BTS et DUT) de l'éducation nationale.)

ANNEXE III

Définition des échelons par catégorie professionnelle¹

Handwritten signature and initials in the bottom left corner.

¹ Reprise intégrale des dispositions et de l'ordonnancement niveaux, échelons de l'accord du 27 janvier 1993
Avenant n°1 à l'accord professionnel du 27 janvier 1993

Ouvriers

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen de tâches simples n'entraînant pas de modification du produit.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, de tâches simples présentant des analogies, nécessitant une attention soutenue. Les consignes précises et détaillées, données par écrit, oralement ou par voie démonstrative, fixent la façon de procéder pour parvenir au résultat : les interventions sont limitées à des vérifications de conformité simples et bien définies et à des aménagements élémentaires de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches variées. Les consignes détaillées, données oralement ou par documents techniques simples, expliquées et commentées déterminent la façon de procéder pour parvenir au résultat. L'intéressé transmet ces consignes. Les interventions portent sur les vérifications de conformité et les aménagements de moyens. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas trois mois.
II	1	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tout autre moyen, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau I.03) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées. Les responsabilités à l'égard des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution : - soit d'opérations classiques d'un métier à enchaîner en fonction des nécessités techniques ; - soit à l'aide de machines ou de tous autres moyens, d'un ensemble de tâches présentant des difficultés du fait de leur nature (découlant par exemple de la nécessité d'une grande habileté gestuelle et du nombre des opérations effectuées ou des moyens utilisés), ou de la diversité des modes opératoires (du niveau de l'I3) appliqués couramment. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont importantes. Les instructions de travail indiquent les actions à accomplir ou les modes opératoires types à appliquer. Elles sont appuyées éventuellement par des documents techniques d'exécution. Il appartient à l'intéressé, dans le cadre des instructions reçues, d'exploiter ces documents techniques, de préparer et de régler les moyens d'exécution mis à sa disposition et de contrôler le résultat de son travail.
	3	Le travail est caractérisé par l'exécution des opérations d'un métier à enchaîner en fonction du résultat à atteindre. Ces tâches ou ces opérations nécessitent un contrôle attentif et des interventions appropriées pour faire face à des situations imprévues. Les responsabilités à l'égard des hommes, des programmes, des moyens, des coûts ou des matières sont très importantes. Les instructions de travail, appuyées de documents techniques indiquent les actions à accomplir. Il appartient à l'intéressé de préparer la succession de ces opérations, d'en définir les moyens d'exécution, et d'en contrôler les résultats.

Ouvriers (suite)

III	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées comportant dans un métier des opérations dont certaines, délicates et complexes du fait des difficultés techniques, doivent être combinées en fonction des résultats à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques qui lui seront données. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en œuvre de ces opérations et d'en contrôler les résultats.
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'un ensemble d'opérations hautement qualifiées, exigeant une parfaite maîtrise d'un métier déterminé impliquant la maîtrise d'opérations relevant de domaines d'activité connexes à combiner en fonction de l'objectif à atteindre. Les instructions de travail appuyées de documents techniques indiquent l'objectif à atteindre. Il peut être amené à les compléter en recherchant des informations techniques à des sources diverses. Il appartient à l'intéressé de déterminer le choix et la mise en œuvre de ces opérations et de contrôler le résultat de l'ensemble des opérations.
	3	Le travail se différencie de celui du II2 par des exigences de connaissances généralement acquises par des formations de niveau III de l'éducation nationale. L'intéressé doit être capable d'engager un dialogue technique avec l'encadrement de fabrication. Il doit être capable d'accéder par tout moyen à des sources d'informations techniques évoluées et de les utiliser pour la réalisation des objectifs fixés.



Employés - Techniciens

Niveau	Échelon	Définition
I	1	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations élémentaires, (telles que, par exemple : surveillance, distribution, reproduction de documents...).
	2	Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et de rapidité : les interventions sont limitées à des vérifications simples de conformité. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.
	3	Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété. Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède normalement pas trois mois.
II	1	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires nécessitant des connaissances professionnelles dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité comporte des difficultés classiques : le travail est, en outre, caractérisé par des possibilités de contrôle immédiat.
	2	Le travail est caractérisé par la combinaison de séquences opératoires dans lesquelles la recherche et l'obtention de la conformité nécessitent l'exécution d'opérations de vérification ; le contrôle immédiat du travail n'est pas toujours possible, mais les répercussions des résultats se manifestent rapidement.
	3	Le travail répond aux caractéristiques de l'échelon précédent, mais l'obtention de la conformité fait appel à l'expérience professionnelle ; le contrôle en fin de travail est difficile, ses conséquences n'apparaissent pas immédiatement.
III	1	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution d'opérations techniques ou administratives combinées selon un processus connu ou selon une méthode inhabituelle mise en œuvre dans ce cas avec l'assistance d'une personne qualifiée ; - l'établissement de documents, soit par la transcription des données utiles recueillies au cours du travail, soit sous la forme de brefs compte-rendus.
	2	Le travail est caractérisé à la fois par : - l'exécution, de manière autonome d'une suite d'opérations (recherche et analyse de données, montage et essais d'appareillage...) ; - l'établissement, sous la forme requise par la spécialité, des documents qui en résultent : compte-rendus, états, diagrammes, dessins, gammes, programmes, etc.
	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 ; - la rédaction de compte-rendus complétés éventuellement par des propositions obtenues par comparaison avec des travaux antérieurs dans la spécialité ou dans les spécialités voisines.

Employés - Techniciens (suite)

IV	1	Le travail correspondant en général au domaine d'une technique est caractérisé par : - une initiative portant sur des choix entre des méthodes, procédés ou moyens habituellement utilisés dans l'entreprise ; - la présentation, dans des conditions déterminées, des solutions étudiées (avec leurs avantages et leurs inconvénients) et des résultats obtenus. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur.
	2	Le travail est caractérisé par : - la nécessité, afin de tenir compte de contraintes différentes, d'adapter et de transposer les méthodes, procédés et moyens ayant fait l'objet d'applications similaires ; - la proposition de plusieurs solutions avec leurs avantages et leurs inconvénients. L'intéressé participe à la formation du personnel de niveau inférieur ou l'assure.
	3	Le travail est caractérisé par : - l'élargissement du domaine d'action à des spécialités administratives ou techniques connexes ; - la modification importante de méthodes, procédés et moyens ; - la nécessité de l'autonomie indispensable pour l'exécution, sous la réserve de provoquer opportunément les actions d'assistance et de contrôle nécessaires.
V	1	À cet échelon, l'innovation consiste à rechercher 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 difficultés techniques ou pour obtenir une meilleure cohérence avec l'objectif.
	2	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.
	3	À cet échelon, l'activité consiste, après avoir étudié, déterminé et proposé des spécifications destinées à compléter l'objectif initialement défini, à élaborer et mettre en œuvre les solutions nouvelles qui en résultent.

Agents de maîtrise

Niveau	Échelon	Définition
III	1	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons de niveau I : travaux de manutention ou d'entretien général. Ces responsabilités impliquent : - d'accueillir les nouveaux membres du groupe et veiller à leur adaptation ; - de répartir et affecter les tâches aux exécutants, donner les instructions utiles, conseiller et faire toutes observations appropriées ; - d'assurer les liaisons nécessaires à l'exécution du travail, contrôler la réalisation (conformité, délais) ; - de veiller à l'application correcte des règles d'hygiène et de sécurité, participer à leur amélioration ainsi qu'à celles des conditions de travail, prendre des décisions immédiates dans les situations dangereuses.
	2	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons des niveaux I et II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il peut être amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables.
	3	L'intéressé est responsable de la conduite de travaux faisant l'objet d'une préparation précise et complète et répondant aux définitions des échelons de niveau II. Du fait des particularités de fabrication ou des moyens techniques utilisés, il est amené à procéder à des ajustements et adaptations indispensables. Il participe à l'appréciation des compétences manifestées au travail et suggère les mesures susceptibles d'apporter un perfectionnement individuel, notamment les promotions.
IV	1	À partir d'objectifs, d'un programme et d'instructions précisant les conditions d'organisation, avec les moyens dont il dispose, l'intéressé est responsable de la conduite de travaux répondant principalement aux définitions des échelons des niveaux III des ouvriers et des techniciens. Il complète les instructions de préparation par des interventions techniques portant sur l'ordre des opérations, les moyens d'exécution et les contrôles nécessaires au respect des normes définies. Sa responsabilité implique : - de participer à l'accueil du personnel, veiller à son adaptation et à sa formation ; - de faire réaliser les programmes définis en recherchant la bonne utilisation du personnel et des moyens, donner les instructions adaptées et en contrôler l'exécution ; - de décider et d'appliquer les mesures correctives nécessaires pour faire respecter les normes qualitatives et quantitatives d'activité ; - d'apprécier les compétences manifestées au travail, proposer toutes mesures individuelles destinées à promouvoir l'évolution et la promotion des personnels ; - d'imposer le respect des dispositions relatives à la sécurité et à l'hygiène, en promouvoir l'esprit ; - de rechercher et proposer des améliorations à apporter dans le domaine des conditions de travail ; - de transmettre et d'expliquer les informations professionnelles dans les deux sens.
	2	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce éventuellement par l'intermédiaire d'un ou plusieurs agents de maîtrise sur des ouvriers qualifiés de niveau I et II et/ou des techniciens assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées et nécessitant des adaptations. Il est associé à l'établissement des programmes d'activité, et à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution. Il participe à la formation du personnel ou l'assure.
	3	Agent de maîtrise dont la responsabilité s'exerce sur des personnels assurant des travaux faisant appel à des solutions diversifiées dont le choix lui incombe et nécessitant des adaptations. Il est associé aux études d'implantation et de renouvellement des moyens et à l'établissement des programmes d'activité, à l'élaboration des modes, règles et normes d'exécution.

Agents de maîtrise (suite)

v	1	A partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, objectifs et règles de gestion, l'agent de maîtrise est chargé d'organiser, de coordonner des activités différentes et complémentaires et d'en assurer la cohésion. Il est amené, pour obtenir les résultats cherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre. Il formule les instructions d'application.
	2	Agent de maîtrise assurant l'encadrement et la cohésion d'un ou plusieurs groupes, généralement par l'intermédiaire d'agents de maîtrise dont les activités mettent en œuvre des techniques habituelles de la profession. Il participe à l'élaboration des programmes de travail, à l'application des normes et à leurs conditions d'exécution. Il donne les instructions pour parvenir au résultat. Il apprécie les compétences individuelles, détermine et soumet à l'autorité supérieure les mesures en découlant, participe à leur application.
	3	Agent de maîtrise assurant un rôle de coordination de groupes dont les activités mettent en œuvre des techniques diversifiées et évolutives. Il est responsable de la réalisation d'objectifs à terme. Il est associé à l'élaboration des bases prévisionnelles de gestion. Il prévoit dans les programmes des dispositifs lui donnant la possibilité d'intervenir avant la réalisation ou au cours de celle-ci.