

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres
de la production des papiers, cartons et celluloses

Convention collective nationale des ingénieurs et cadres
de la transformation des papiers et cartons et la pellicule cellulosique

Accord relatif à la Classification professionnelle ingénieurs et cadres

Préambule

Le présent accord a pour objet d'intégrer de nouvelles dispositions relatives aux classifications professionnelles dans les conventions collectives ingénieurs et cadres des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons.

Celles-ci annulent et remplacent celles datant de 1972 fondées sur des emplois repères.

Depuis cette époque, les contextes professionnels ont sensiblement évolué ce qui a abouti à leur obsolescence.

En outre, des difficultés d'application de ces classifications ont eu des effets négatifs sur la revalorisation des salaires minima conventionnels.

Cette situation a conduit les parties signataires à opter pour un système de classification fondé sur une démarche par critères classants similaire à celle retenue pour la population salariée OETAM, dans l'accord professionnel du 27 janvier 1993 modifié par avenant n°1 du 17 juin 2009, mais tenant compte d'un certain nombre de spécificités propres à la catégorie des ingénieurs et cadres.

Les parties signataires 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.

1
RHC
P9

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 et s'adaptent aux systèmes de classification par critères classants existants déjà dans les entreprises.

Le présent accord offre une cohérence d'ensemble à des règles 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.

Les parties signataires rappellent que la classification professionnelle constitue un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche. Il 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, la formation professionnelle, le déroulement de carrière et la mobilité des salariés et ce, au regard des principes généraux d'égalité et d'équité professionnelle. Il ne leur appartient cependant pas de se prononcer, au niveau national, sur la classification des postes. Elle incombe aux entreprises qui doivent développer une méthodologie de classification adaptée à leur contexte productif et/ou organisationnel. Elles pourront, le cas échéant, s'inspirer de celle retenue dans le guide méthodologique relatif à la classification OETAM annexé à l'avenant n° 1 du 17 juin 2009 modifiant l'accord professionnel du 27 janvier 1993 et reprise, pour la partie visant la méthodologie, dans l'article 4.2.2 du présent accord.

Article 1 - Champ d'application

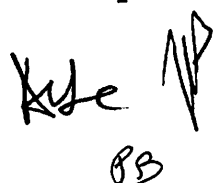
Le présent accord engage les établissements et/ou les entreprises ainsi que les salariés relevant des conventions collectives nationales ingénieurs et cadres de:

- la production des papiers, cartons et celluloses du 4 décembre 1972 ;
- la transformation des papiers et cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

Article 2 - Objet

Le présent accord a pour objet d'instituer en faveur du personnel ingénieurs et cadres, un nouveau système de classification conventionnel par critères classants.

Il annule et remplace les annexes I et II des conventions collectives susvisées qui sont relatives aux classifications professionnelles.

Handwritten signature and initials, including 'Kye' and 'BB'.

Article 3 - Présentation de la classification

3.1 - Considérations générales

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

Professionnellement, elle consiste en un ensemble de repères et de règles de procédures structurées logiquement qui permettent un classement ordonné des situations de travail en fonction de positionnements hiérarchiques définis.

Conventionnellement, la classification professionnelle s'organise au sein d'une grille de classification couvrant l'ensemble de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres.

La grille de classification comprend une échelle hiérarchique ordonnée en 3 niveaux (A, B, C). Le niveau A, intègre un ordonnancement de 3 échelons (débutant, 1 et 2) les niveaux B et C sont respectivement structurés sur 2 échelons (1 et 2).

3.2 - Ordonnancement des niveaux

Le classement des emplois au sein des 3 niveaux s'effectue au regard de critères classants cumulatifs.

Ces critères reposent sur :

- la complexité et le champ des situations et problèmes ;
- l'initiative, l'autonomie, le périmètre et la portée ;
- l'encadrement ;
- la communication.

Le présent système de classification étant fondé sur des critères classants, il n'y a pas lieu de rechercher de correspondance avec l'ancien système conventionnel.

L'ordonnancement des niveaux est reproduit en annexe I.

Afin de préciser la classification au regard de leurs spécificités organisationnelles, les entreprises pourront opter pour la mise en place d'un ou plusieurs sous critères, sous réserve de leur pertinence eu égard à la population considérée.

3.3 - Ordonnement des échelons

Les niveaux sont ordonnancés autour de 2 échelons (1 et 2) qui tiennent compte du niveau de maîtrise du titulaire de la fonction.

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

L'ordonnement des échelons, compte tenu de la population visée, est subordonné à l'appréciation des caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, ...) et de fait s'effectue en situation concrète de travail.

Les échelons doivent garantir, au niveau des entreprises, une progression salariale.

L'ordonnement des échelons est reproduit en annexe I.

Dispositions concernant les ingénieurs et cadres débutants

Le niveau A introduit un échelon supplémentaire dit « d'entrée dans la grille » pour les ingénieurs et cadres débutants leur carrière professionnelle, ayant les connaissances requises mais possédant peu d'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités requises pour le niveau A.

En tout état de cause, l'échelon débutant est un échelon transitoire. Il appartient à l'employeur de fixer, lors du recrutement de l'ingénieur ou du cadre, les objectifs qui permettront d'atteindre l'échelon 1 du niveau A.

La phase de transition ne doit pas excéder 3 ans sous réserve que le salarié ait atteint les objectifs fixés annuellement. Dans le cas où ceux-ci n'auraient pas été atteints, la période transitoire de 3 ans pourra être prolongée de 1 an, après notification des motifs de ce report dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

En tout état de cause, l'échelon débutant ne pourra être retenu pour un salarié comptabilisant plus de 5 ans de présence effective dans l'entreprise.

Article 4 - Effets, mise en œuvre et suivi de la classification

4.1 - Effets de la classification professionnelle

La classification professionnelle conventionnelle a un effet normatif.

Il est prévu qu'il ne peut pas exister de positionnements conventionnels intermédiaires.

4.2 - Principes de mise en œuvre de la classification

L'attribution du positionnement se déduit d'une vérification de cohérence entre le référentiel d'activité de la fonction 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 dite.

La démarche de classification repose sur une procédure d'évaluation adaptée à l'entreprise. La classification étant déterminante 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 appellent, en ce sens, à des démarches constructives et concertées dans le respect des règles régissant les missions des institutions représentatives du personnel et les prérogatives de la Direction de l'entreprise.

4.2.1 - Procédure spécifique d'information et de concertation

Dans les entreprises pourvues de représentation du personnel, l'employeur organisera dans un délai de six mois à compter de la date de dépôt du présent accord, une première 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 de l'orientation générale choisie par l'entreprise pour la nouvelle classification et de la méthode qui sera appliquée.

Une réponse motivée devra être apportée aux éventuelles questions des institutions représentatives du personnel portant sur l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application liées à la mise en œuvre du présent accord.

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

4.2.2 - Phases générales de mise en application de la classification

Dans les entreprises recourant nouvellement à la classification par critères classants, les phases de mise en application seront :

- l'identification des fonctions/emplois existants d'ingénieurs ou de cadres ;
- la description du contenu ;
- l'évaluation et la détermination du niveau ;
- la détermination de l'échelon.

Dans ce cadre, l'entreprise ou l'établissement s'attachera, au plus près du terrain, à :

- recenser les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées ;
- décrire les fonctions en faisant ressortir notamment la complexité et le champ des situations et problèmes, le périmètre et la portée de l'initiative et de l'autonomie, l'encadrement et la communication ;
- 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 compte tenu du contexte de l'entreprise ;
- respecter la procédure d'information et de notification individuelle mentionnée au 4.2.4.

Le principe 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. Les parties signataires invitent les entreprises à se référer, pour l'appropriation de la méthodologie de la classification par critères classants, au guide méthodologique annexé à l'avenant n°1 de l'accord du 27 janvier 1993 visant la catégorie professionnelle OETAM, en prenant soin cependant de tenir compte des spécificités de la catégorie professionnelle ingénieurs et cadres (critères classants différents).

4.2.3 - Commission ad hoc consultative

Les parties signataires rappellent que la mise en place du système de classification par critères classants impose une rigueur méthodologique et un contexte participatif.

Dans les entreprises recourant nouvellement à la méthode de classification par critères classants pour la population considérée, 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 4.2.1.

Cette commission associera, au côté des représentants membres de la Direction de l'entreprise, un nombre de représentants salariés de la catégorie professionnelle concernée désignés par les institutions représentatives du personnel

Kac
6
BS

et respectant les équilibres de représentativité. Dans les entreprises dépourvues d'institutions représentatives du personnel, la commission ad hoc consultative comprendra des salariés de la catégorie professionnelle concernée.

Cette commission disposera des éléments d'information relatifs à l'avancement de la mise en œuvre du présent système de classification et au respect des principes retenus dans le présent accord.

4.2.4 - Information et notification individuelles des salariés

À la mise en place de la classification par critères classants dans les entreprises, chaque salarié concerné se verra notifier, par écrit, le niveau et l'échelon de l'emploi occupé 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.

4.2.5 - Dispositions spéciales pour les entreprises ayant déjà adopté la méthode des critères classants

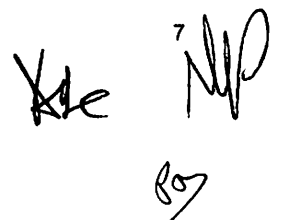
Les entreprises qui, depuis 1972, ont engagé des démarches de modernisation de leur système de classification en adoptant la méthode des critères classants sont tenues de vérifier la cohérence de ce qui s'applique dans leur entreprise avec les présentes dispositions.

Il leur appartiendra de déterminer les concordances permettant d'appliquer à chaque emploi un positionnement (niveau et échelon) prévu par le présent accord.

Si nécessaire, elles procéderont à des aménagements et adaptations éventuelles. Le cas échéant, elles pourront s'inspirer des préconisations retenues pour les entreprises recourant nouvellement à la classification par critères classants.

La procédure spécifique d'information et de concertation prévue au paragraphe 4.2.1 s'applique. Il s'agira, dans ce cadre, de présenter la méthode de concordance permettant d'assurer la conformité au regard des nouveaux positionnements. Le résultat de ce travail sera présenté en comité d'entreprise ou d'établissement.

Le paragraphe 4.2.4 relatif à l'information et à la notification des salariés est applicable.

Handwritten signatures and initials in black ink, located in the bottom right corner of the page. There are three distinct marks: a signature that appears to be 'Kre', another that looks like 'NJP' with a small '7' above it, and a third, more stylized mark below them.

Article 5 - Classification et salaires minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels sont définis en considération des niveaux et des échelons de la grille de classification (voir annexe II). Ils sont révisés dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

Les présentes dispositions annulent les articles 20 à 24 des conventions collectives ingénieurs et cadres des secteurs de la production et de la transformation des Papiers Cartons, étant entendu que cette annulation ne pourra être effective qu'à compter de la mise en place dans l'entreprise du présent accord.

5.1 - Rémunération annuelle minimale

Les salaires minima conventionnels s'entendent de l'ensemble des éléments de rémunération versés au salarié au cours d'une année civile. Les éléments de rémunération sont ceux qui sont assujettis aux cotisations de sécurité sociale.

En tout état de cause, ils ne comprennent pas les remboursements de frais, les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement.

Les salaires minima sont fixés pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1607 heures annuelles de travail effectif ou 218 jours de travail à l'année. Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

5.2 - Garanties mensuelles minimales

Tout salarié est assuré, pour un mois de travail à temps plein, de percevoir une garantie mensuelle de rémunération égale à 80 % de la rémunération annuelle minimale divisée par 12.

Ce pourcentage est ramené à 70 % pour les collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Les collaborateurs cadres débutants du niveau A échelon 1 ne sont pas concernés par ce taux de 70 %.

5.3 - Règle de proratisation

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation doit être appliquée pour le calcul des minima visés aux paragraphes précédents.

La même règle doit être retenue pour les collaborateurs à temps partiel.

Article 6 - Garanties pour les collaborateurs cadres ou ingénieurs à la mise en application de la nouvelle classification

Les collaborateurs cadres ou ingénieurs sont assurés, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle classification, de conserver leur catégorie professionnelle et les avantages annexes en découlant.

Aucun changement de catégorie professionnelle n'étant envisagé, il est prévu à titre dérogatoire, pour les salariés dont la fonction ne ressortirait pas des critères classants du niveau A, une garantie annuelle de rémunération fixée à 80 % de la rémunération du niveau A.

Article 7 - Egalité professionnelle

Les entreprises s'engagent à promouvoir et à respecter l'égalité professionnelle et l'équité de traitement en matière d'affectation, de promotion, de rémunération et de tout autre événement affectant la carrière professionnelle de chaque salarié.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que les dispositions des articles L.1142-1 et suivants du Code du travail doivent s'appliquer dans leur plénitude.

Article 8 - Dispositions diverses relatives à l'application de l'accord

L'accord entre en vigueur à compter de sa date de dépôt. Il est précisé qu'à partir de cette date :

- l'employeur dispose d'un délai de six mois pour organiser la première réunion spécifique d'information prévue au point 4.2.1.
- l'employeur dispose d'un délai de transposition permettant les études nécessaires et le bon déroulement de la procédure de concertation. En tout état de cause, les nouveaux positionnements devront être appliqués, au plus tard le 31 décembre 2012.

9



Article 9 - 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 la situation dans les entreprises au regard de la mise en œuvre de la grille de classification conventionnelle.

En ce sens, l'UNIPAS s'engage, trois ans après la signature du présent accord, à dresser un état des lieux des pratiques d'entreprise quant à l'application du présent accord dans le cadre de la négociation annuelle de branche.

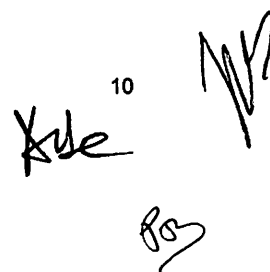
Article 10 - Durée, publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Chaque partie signataire peut demander la révision de tout ou partie de l'accord suivant les modalités suivantes :

- toute demande devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, les propositions de remplacement et les motivations qui les justifient ;
- dans le délai maximum de trois mois, les parties ouvriront une négociation ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur, le cas échéant, jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

La révision de l'accord s'effectuera en fonction des règles attachées à la négociation collective de branche.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires, après un préavis 3 mois. Cette décision devra faire l'objet d'une notification par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left, a stylized signature on the right, and initials 'BO' at the bottom right.

Fait à Paris, le 13/12/2010

LA DELEGATION PATRONALE

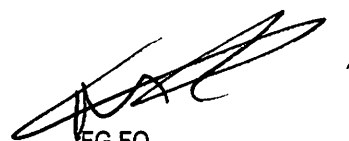
Union des Industries Papetières pour les Affaires Sociales
(UNIPAS)

LES DELEGATIONS DE SALAIRES

FCE-CFDT Chimie Energie



Fédération Française de la Communication Ecrite, Graphique et
audiovisuelle CFTC



FG-FO
du Papier, Carton

FILPAC-CGT



FIBOPA-ORF-CGC

Détermination des niveaux et des échelons

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
A	Les fonctions exercées appellent le développement de solutions pouvant s'appuyer sur une ou plusieurs techniques/ spécialités recouvrant des disciplines et champs de compétences différents. Les questions à traiter conduisent à faire des choix parmi des options déjà connues mais aussi parfois la conception et la mise en application de solutions originales.	A ce niveau de fonction ; les fonctions sont réalisées dans un cadre de politique générale et concourent à la réalisation d'objectifs opérationnels, ou suivant le cas, de projets pour lesquels les titulaires organisent et adaptent les ressources qui leur sont affectées.	Supervision d'équipes, groupes, unités de collaborateurs exerçant à des degrés divers des fonctions relevant d'une ou plusieurs spécialités diversifiées pouvant concourir à des finalités complémentaires mais interdépendantes. Sont aussi à ce niveau les fonctions de spécialistes qui bien que n'exerçant pas de responsabilités directes d'encadrement ont en charge des missions dans des domaines de technicité qui constituent une ressource pour les activités essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise.	Les contacts sont fréquents et avec des publics d'horizon très variés. Il est nécessaire de comprendre des points de vue différents, interlocuteurs pour débattre et discuter (et écrire) de sujets portant sur plusieurs domaines, spécialités. Les matières discutées ou rédigées nécessitent connaissance des usages, des pratiques et procédures de manière à fournir ou obtenir des commentaires explicatifs sur des situations qui peuvent couvrir plusieurs domaines de spécialités.

Echelons	Définitions
Débutant	Suivant leur spécialité de formation, des cadres débutants ayant les connaissances requises mais ne possédant pas l'expérience professionnelle et n'assumant pas encore l'ensemble des responsabilités seront classés à l'échelon 1 du niveau A.
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
B	Les problèmes à traiter comportent des incertitudes qui ne permettent pas de faire seulement référence à des situations antérieurement éprouvées. Elles nécessitent de chercher des solutions originales, créatives du fait de leur complexité et de l'intégration de plusieurs domaines techniques.	Les fonctions exercées, si elles sont opérationnelles, requièrent du titulaire de disposer, dans le cadre d'une politique, d'une large autonomie pour choisir les priorités et moyens à mettre en oeuvre et proposer les objectifs attendus dans un domaine fonctionnel de l'entreprise, sur une période qui peut aller au-delà du cycle annuel. Des activités d'expertise d'un domaine particulièrement important pour les métiers de l'entreprise engageant des choix à moyen et long terme se situeront généralement à ce même seuil.	Coordination de plusieurs domaines d'activités couvrant de larges domaines techniques à des niveaux élevés de complexité et agissant sur la modification, l'adaptation des produits, équipements, procédures... Implique des arbitrages et des choix entre des entités différentes (ressources, organisation, priorités,...). Des fonctions d'expertise dans une discipline complète et majeure de l'entreprise peuvent se situer à ce même niveau.	Les contacts ont lieu avec des responsables clés à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. Les contacts peuvent être fréquents, ils requièrent une connaissance complète des politiques pratiques et procédures de la société. Les différences de points de vue entre les interlocuteurs peuvent exister et requièrent persuasion et à propos. Les matières traitées peuvent conduire à prendre des positions qui engageront durablement une des fonctions clé sur un domaine concernant ses politiques et pratiques professionnelles. Des accords sur le long terme peuvent être à définir et à souscrire.

Echelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en oeuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en oeuvre d'actions de progrès.

Niveau	Complexité et champ des situations et problèmes	Initiative, autonomie, périmètre et portée	Encadrement	Communication
C	Les fonctions exercées portent sur des questions impliquant les fonctions clés de l'entreprise. Les situations à traiter concernent les choix organisationnels, les options technologiques, la définition des politiques. Elles contribuent directement à la préparation et au choix des orientations stratégiques d'une ou plusieurs fonctions clés de l'entreprise.	Ces fonctions contribuent directement à la définition des objectifs et des politiques de l'entreprise. Suivant les caractéristiques de l'entreprise (taille, organisation, centres de résultats,...), elles exercent un rôle prépondérant dans la direction d'une unité ou d'une fonction clé.	Coordination de l'une des fonctions clés de l'entreprise et/ou de l'une de ses unités opérationnelles majeurs.	Contacts avec des personnes clés, importances décisionnelles, à l'intérieur ou à l'extérieur de la société pouvant affecter matériellement et de façon durable les politiques, moyens et procédures de la société. Elles requièrent une capacité d'influence sur des interlocuteurs pouvant avoir des positions très différentes. Les contacts destinés à concilier les points de vue qui peuvent être opposés dans la perspective d'arrêter des positions stratégiques pour le fonctionnement de l'entreprise. Les contacts ont pour objet d'expliquer, de démontrer et d'infléchir des points de vue portant sur des sujets particulièrement complexes pouvant comporter des incertitudes.

Echelons	Définitions
1	Le titulaire de la fonction maîtrise : - L'intégralité des techniques à mettre en œuvre dans le domaine couvert par sa fonction ; - Les conditions courantes d'application ; - Leurs impacts et le choix de solutions correspondantes à des situations totalement ou partiellement nouvelles.
2	Le titulaire de la fonction exerce une maîtrise avertie de la fonction par la compréhension de ses enjeux, l'intégration dans le réseau interne et externe de l'entreprise, la définition et la réalisation des objectifs, l'analyse de dysfonctionnements éventuels et la recherche et la mise en œuvre d'actions de progrès.





Grille de rémunération

(Article 5)

Niveau	Rémunération Annuelle Minimale (RAM)	Rémunération Mensuelle Minimale
A	35 000 € 26 000 € <i>pour les collaborateurs débutants(1)</i>	80 % de la RAM/12 ou 70 % de la RAM/12 (2)
B	42 000 €	80 % de RAM/12 ou 70 % de la RAM/12 (2)
C	55 000 €	80 % de la RAM/12 ou 70 % de la RAM/12 (2)

(1) collaborateurs ingénieurs ou cadres débutants au sens de l'article 3.3 de l'accord

(2) collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) – article 5-2 de l'accord

