

CONVENTION D'ENTREPRISE n° 47 relative aux filières « administration » et « bureau d'études »	n° 47
Signée le 28 Septembre 1998 Direction : J. TAVERNIER Syndicats signataires : CFDT - CFTC - CGC - CGT - FAT-SNAA - FO	

Préambule

L'objet du présent accord est de prendre en compte les évolutions des métiers au sein des filières "administration" et "bureau d'études", de préciser les modalités de gestion et de déroulement de carrière et de définir une politique de recrutement.

Article Premier - Bénéficiaires

Le présent accord s'applique aux agents maîtrise et exécution non postés des filières "administration" et "bureau d'études", telles que définies au sein de la convention collective inter SEMCA.

Article 2 - Politique de recrutement externe

Les recrutements au sein des filières "administration" et "bureau d'études" seront effectués dans les échelles en tenant compte de notre environnement, du marché et du niveau du poste.

En conséquence :

la formation initiale et l'expérience professionnelle devront être adaptées aux besoins actuels et futurs du poste,

le diplôme de l'agent recruté sera pris en compte dans la mesure où il correspond effectivement à la spécialité professionnelle exercée et au niveau de l'emploi,

- le choix de l'échelle sera déterminé selon l'emploi type, tel que défini dans la convention collective auquel correspond le poste,
- les évolutions de carrière futures ne seront pas bloquées par le niveau initial du diplôme.

Article 3 - Gestion des carrières

Pour les filières "administration" et "bureau d'études", les reclassements justifiés par l'évolution des qualifications de l'agent et de son poste seront prononcés, pour toutes les échelles, par les directeurs régionaux ou les directeurs fonctionnels en position hiérarchique selon les éléments d'appréciation suivants :

- l'appréciation des performances individuelles par rapport aux objectifs définis notamment lors des entretiens individuels annuels,
- l'application de la méthode à critères classants (lors de l'évolution) de poste : celle-ci comporte six critères, découpés en degré et est annexée au présent accord. Elle permet de positionner les emplois, en fonction du contenu du travail confié, dans une grille de classification,
- équité entre Directions
une étude sera réalisée afin que d'éventuels écarts entre Directions puissent être supprimés.

Ces mesures de gestion s'appliqueront à partir du premier janvier 1999. Toutefois et compte tenu des résultats de l'étude menée sur les niveaux de rémunération individuelle des filières "administration" et "bureau d'études", définis à l'article premier du présent accord, les agents présents au premier juillet 1998 bénéficieront d'une mesure de revalorisation de leur traitement de base mensuel représentant 12 points d'indice à compter du premier septembre 1998.

Article 4 - Echelle IXC

L'échelle IXC est accessible, pour les agents des filières "administration" et "bureau d'études", aux salariés répondant aux critères définis à l'article 3.

L'accès à l'échelle IXC doit être considéré comme une évolution possible de carrière, dès lors que les critères sus visés sont remplis.

Article 5 - Suivi de l'accord

Le résultat de l'ensemble de ces mesures sera présenté à une commission de suivi comprenant 3 représentants de chaque organisation syndicale signataire, avant le 30 avril 1999.

Article 6 - Dépôt légal

La présente convention sera déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Vaucluse et auprès du Greffe du Tribunal des Prud'hommes d'Avignon, selon les modalités prévues à l'article R. 1 32-1 du code du Travail.

*

**Annexe à la convention d'entreprise n° 47
relative aux filières
"administration" et "bureau d'études"**

METHODE A CRITERES CLASSANTS

La méthode à critères classants introduite par l'article 3 de la convention d'entreprise n° 47 est un système de classification des postes à partir de critères objectifs. Ces critères et leur pondération ont été étudiés lors de commissions techniques au niveau inter SEMCA.

Leur mise en oeuvre au sein d'ASF s'accompagnera d'actions pédagogiques et de communication afin de garantir sa transparence.

La présente annexe comprend :

- la pondération des critères,
- la définition des critères.

Pondération des critères

marge de manoeuvre	connaissances professionnelles	anticipation	incidence financière	dimension relationnelle	complexité
10 %	25 %	20 %	15 %	10 %	20 %

Éléments de définition proposés

Anticipation

Ce critère renvoie à la nécessité de se projeter dans un avenir plus ou moins proche pour mesurer et prendre en compte les conséquences des évolutions prévisibles. Cette projection dans l'avenir est, selon les emplois, plus ou moins nécessaire pour conduire son action ou prendre des décisions.

Cette nécessité d'anticipation peut aller de l'organisation individuelle de tâches ou travaux à accomplir dans le cadre d'un programme de travail à très court terme, à la prise en compte d'évolutions probables à moyen ou long terme permettant d'orienter les politiques de l'entreprise.

- Degré 1 Le titulaire de l'emploi doit pouvoir évaluer les conséquences des événements qui surviennent sur l'organisation de son propre travail sur la durée de son poste, pour alerter ou modifier de lui-même son programme de travail.
- Degré 2 L'emploi tenu implique l'évaluation par son titulaire des conséquences des événements ou phénomènes présents ou prévisibles de manière certaine, pour agir ou prendre des décisions à court terme (de l'ordre de la durée du poste, de la semaine, voire du mois).
- Degré 3 L'emploi tenu implique une analyse, une appréciation et une évaluation des conséquences des événements ou situations prévisibles, pour éclairer les prises de décision sur un horizon à court ou moyen terme (de l'ordre du mois à l'année). il peut s'agir d'une veille des évolutions techniques ou réglementaires dans un domaine de spécialité.
- Degré 4 L'emploi tenu implique une analyse, une appréciation et une évaluation des événements probables ou difficultés à prévenir à moyen terme (de l'ordre de un à trois ans), pour mettre en place des programmes d'actions. il implique la prise en compte des évolutions de l'environnement et une réflexion sur les méthodes de l'entreprise.
- Degré 5 L'emploi tenu implique l'analyse et l'évaluation des opportunités et difficultés à prévenir à moyen ou long terme, pour éclairer les orientations stratégiques de l'entreprise.

Marge de manoeuvre

Ce critère mesure la marge de manoeuvre dont dispose le titulaire d'un emploi pour conduire son action.

Il renvoie à la nature de choix possibles dans le cadre des responsabilités exercées : application stricte des normes, définition des moyens, définition de plans d'action, définition des orientations.

- Degré 1 Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'un mode opératoire imposé. Il est encadré par des procédures et des consignes strictes auxquelles il doit se conformer.
- Degré 2 Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre de procédures définies. Il peut opérer des adaptations et des choix, pour organiser lui-même le séquençage des opérations à réaliser.
- Degré 3 Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'instructions qui lui sont données. Son action n'est pas encadrée par des procédures strictes. Il lui appartient de définir la manière de procéder, le déroulement des opérations à mener, parmi un ensemble de solutions connues, pour conduire son action de manière à atteindre le résultat recherché.
- Degré 4 Le titulaire de l'emploi planifie, organise et adapte son action, dans le cadre des moyens qui lui sont confiés, pour atteindre un objectif opérationnel à moyen terme. Il lui appartient d'opérer des choix sur les solutions techniques à mettre en oeuvre et de prendre des décisions d'organisation, permettant d'atteindre le résultat recherché.
- Degré 5 Le titulaire de l'emploi agit dans le cadre d'orientations qui lui sont données. Il lui appartient de définir les actions à mener, d'identifier et proposer les moyens à mettre en oeuvre, d'élaborer les budgets.
- Degré 6 Dans le cadre des objectifs de l'entreprise, le titulaire propose et garantit la mise en oeuvre de la politique de l'entreprise dans son domaine de responsabilité.

Complexité des problèmes

Ce critère mesure la diversité des situations, la variété des problèmes, l'existence ou non des solutions données pour les résoudre, ou le degré des difficultés rencontrées pour solutionner ces problèmes.

Il renvoie aux notions de compréhension et d'interprétation du problème, de choix des solutions, d'analyse, de créativité...

- Degré 1 Le titulaire de l'emploi applique des solutions connues dans le cadre de situations répétitives,
- Degré 2 Le titulaire de l'emploi doit rechercher une solution parmi un éventail de solutions connues. en fonction des difficultés rencontrées, dans le cadre de situations répétitives.
- Degré 3 Le titulaire de l'emploi doit faire face à des situations variées. Les problèmes rencontrés nécessitent l'adaptation d'une solution, à partir des méthodes ou processus existants.
- Degré 4 Le titulaire de l'emploi doit rechercher des solutions qui demandent une compréhension et une analyse de situations multiples et complexes, en combinant plusieurs méthodes.
- Degré 5 L'emploi nécessite l'élaboration de solutions pour répondre à des situations nouvelles, impliquant la mise au point de nouvelles méthodes ou de nouveaux processus.

Connaissances professionnelles

Ce critère mesure la quantité et la profondeur des connaissances nécessaires pour réaliser les activités d'un emploi.

Il renvoie aux notions de connaissance pratiques et théoriques, Il s'agit de compétences techniques et de savoir-faire professionnel.

- Degré 1 L'emploi requiert une capacité à comprendre des instructions pour appliquer des consignes simples.
- Degré 2 L'emploi nécessite de connaître des règles et savoir-faire professionnels pour appliquer des procédures. L'apprentissage de ces règles et savoir faire professionnels se fait sur le poste de travail.
- Degré 3 L'emploi tenu requiert la mise en oeuvre d'une ou plusieurs techniques professionnelles propres au métier exercé. Il requiert des connaissances professionnelles de base dans un métier donné, acquises dans l'entreprise ou par la formation.
- Degré 4 L'emploi tenu requiert la maîtrise d'un ensemble de connaissances pratiques propres à son domaine d'activité, ainsi que les bases théoriques permettant d'intervenir sur des cas inhabituels, de dépanner ou de régler des problèmes.
- Degré 5 L'emploi tenu requiert une connaissance approfondie des principes théoriques qui régissent son domaine d'activité. Il suppose une maîtrise des connaissances pratiques liées à ce domaine, ainsi que des connaissances et savoir-faire dans des domaines périphériques.
- Degré 6 L'emploi tenu requiert une maîtrise des connaissances théoriques et pratiques relevant de plusieurs domaines d'activité ou un niveau d'expertise dans un domaine technique.

Dimensions relationnelles

Ce critère mesure l'impact des relations du titulaire d'un emploi sur ses interlocuteurs (échanger, convaincre, faire adhérer, etc ...).

Il concerne tant les relations internes que les relations externes.

Il couvre des situations variées telles que le simple échange d'informations, la relation commerciale, l'animation d'équipe ou de groupes de travail (formation par exemple), la négociation, la représentation des intérêts de l'entreprise.

- Degré 1 L'emploi comporte des échanges d'information à l'intérieur de l'entreprise relevant pour l'essentiel de la transmission d'informations.
- Degré 2 L'emploi comporte des échanges d'informations vis-à-vis d'interlocuteurs internes ou externes, pour transmettre de l'information et fournir les explications s'y rapportant. Ce degré peut comporter une dimension de recherche d'informations.
- Degré 3 L'emploi comporte des relations avec des interlocuteurs nombreux et divers, internes et externes, et nécessite un travail de recherche et de traitement de l'information avant transmission. Au delà de la seule transmission d'information, le titulaire de l'emploi peut être conduit à exposer à ses interlocuteurs, la provenance ou la pertinence de l'information fournie.
- Degré 4 L'emploi tenu implique en outre de convaincre et faire adhérer des interlocuteurs internes ou externes. Il nécessite un travail de conception et mise en forme de messages.
- Degré 5 L'emploi tenu comporte une dimension de négociation, d'arbitrage face à des interlocuteurs divers et nombreux, internes ou externes dont les intérêts peuvent être divergents. Il suppose la capacité de mettre en oeuvre des dispositifs d'écoute et d'échanges.
- Degré 6 L'emploi tenu comporte un rôle de relations externes à haut niveau, dans lequel le titulaire représente les intérêts de l'entreprise face à des partenaires externes.

Incidence financière

Ce critère renvoie aux notions de contribution financière attendue par rapport aux résultats de l'entreprise.

- Degré 1 L'emploi tenu n'a pas d'influence directe sur les flux financiers de l'entreprise. Sa contribution dans ce domaine réside dans le respect des consignes et procédures de travail.
- Degré 2 Le titulaire de l'emploi agit directement sur les flux financiers de l'entreprise par le contrôle (sur la durée de son poste) ou Indirectement par l'étude ou la recherche de solutions au moindre coût.
- Degré 3 Le titulaire de l'emploi agit sur les moyens budgétaires annuels dont il dispose, qu'il s'agisse de budgets de fonctionnement ou d'investissement. Son influence porte sur les résultats de l'entreprise sur l'exercice fiscal.
- Degré 4 Les décisions ou orientations prises par le titulaire de l'emploi ont un impact sur les résultats financiers de l'entreprise sur plusieurs exercices. La responsabilité financière porte sur un secteur de l'entreprise.
- Degré 5 Le titulaire de l'emploi propose les choix budgétaires et/ou financiers pour l'ensemble de l'entreprise, élabore et suit les orientations qui en découlent.