

**AVENANT N°42 DU 29 JUIN 2011
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE
DU 31 MARS 1979
RELATIF A LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS**

Entre :

La Fédération des Industries Nautiques, d'une part,

Et

Les organisations syndicales soussignées, d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

Les classifications professionnelles « ouvriers », « employés, techniciens, agents de maîtrise », « ingénieurs et cadres » définies respectivement aux annexes 1, 2 et 3 de la convention collective précitée sont abrogées et remplacées par le présent avenant.

ARTICLE 2 – ORGANISATION DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La classification des emplois concerne les catégories professionnelles suivantes :

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

Pour chaque catégorie, des niveaux hiérarchiques, des échelons et des coefficients correspondants aux différentes qualifications sont définis et regroupés en une grille unique.

Les niveaux hiérarchiques et les échelons se rapportent à des critères classants qui font intervenir le niveau de formation, les caractéristiques de l'emploi, le degré de contrôle et d'autonomie que requiert le poste, la contribution à la qualité, la part d'initiative et de responsabilité ainsi que celle du management qu'il comporte. Ces critères font l'objet d'un tableau récapitulatif.

Le niveau de formation, qu'il soit sanctionné par un diplôme reconnu par la profession ou compatible avec les métiers qui y sont exercés ou par un certificat de qualification professionnelle, s'entend par un seuil d'accès. Il ne doit pas faire obstacle à l'engagement de personnes non titulaires de ces diplômes ou certificats, ni à leur évolution de carrière. De même, la possession d'un niveau de formation supérieur à celui qui est indiqué pour un poste à pourvoir, ne doit pas faire obstacle à son attribution à un candidat qui se trouverait dans ce cas.

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un emploi classé à un échelon ou à un niveau supérieur pendant une période continue supérieure à un mois, recevra, à partir du deuxième mois et pour le mois écoulé, une indemnité mensuelle égale à la différence entre le salaire minimum mensuel garanti applicable à la fonction dont il assure l'intérim et le salaire minimum mensuel garanti applicable à sa propre fonction.

La prime d'ancienneté n'entre pas dans le calcul comparatif.

Tout salarié occupé de façon courante à des travaux relevant de plusieurs catégories professionnelles aura la garantie du salaire minimum et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

2-1 – Définition des niveaux

- **Ouvriers ou employés**

1. Ouvrier ou employé

Exécution de tâches simples, le cas échéant manuelles, nécessitant une adaptation répondant à des exigences clairement définies, qualitatives et/ou quantitatives.

2. Ouvrier qualifié ou employé qualifié

Exécution et/ou conduite d'opérations exigeant une formation initiale dans le métier ou une expérience professionnelle et impliquant le respect de directives précises et détaillées en rapport avec le poste.

3. Ouvrier très qualifié ou employé très qualifié

Exécution ou élaboration d'une ou plusieurs opérations devant répondre à des exigences de précision ou de conformité moyennes à complexes, impliquant une période d'adaptation, de qualités relationnelles et, le cas échéant, discrétion, et confidentialité.

- **Techniciens ou agents de maîtrise**

4. Technicien

Exécution ou élaboration exigeant des précisions conformes aux normes techniques et aux procédés de travail.

5. Technicien qualifié ou agent de maîtrise qualifié / technicien très qualifié

Exécution et responsabilités impliquant le respect des normes complexes exigeant une expérience dans le métier et/ou des responsabilités dans les compétences relationnelles en gestion de personnes.

6. Agent de maîtrise très qualifié

Responsabilités impliquant expérience, initiative, rigueur et qualités relationnelles, en particulier internes pouvant exiger une grande technicité et/ou une capacité en management des hommes dans le domaine considéré ainsi que discrétion et confidentialité.

- **Ingénieurs ou cadres**

7. Ingénieur ou cadre

a) Echelon 1 - 2

Responsabilité supposant un niveau de formation élevé et/ou une expérience professionnelle et une durée d'adaptation significative liée à la technicité des fonctions et nécessitant des qualités relationnelles externes et internes avérées.

b) Echelon 3 - 4

Fonction de direction supposant un niveau de formation et/ou une expérience professionnelle élevé, un fort degré d'initiative, la coordination des services, la réalisation d'objectifs, et nécessitant des qualités relationnelles essentielles en raison de la fonction exercée.

2-2 – Définition des échelons et des coefficients par niveau

Niveau		Echelon	Coefficients
I	Ouvrier / Employé	1	35
		2	38
II	Ouvrier qualifié / Employé qualifié	1	42
		2	47
		3	53
III	Ouvrier très qualifié / Employé très qualifié	1	59
		2	66
		3	75
IV	Technicien	1	66
		2	75
V	Technicien qualifié / Agent de maîtrise qualifié Technicien très qualifié / Agent de maîtrise qualifié	1	89
		2	115
VI	Agent de maîtrise très qualifié	1	164
		2	220
VII	Ingénieur ou Cadre	1	
		2	
		3	
		4	

2-3 – Définition des critères

Les parties signataires conviennent que les critères sont destinés à évaluer les emplois et non les salariés. Chaque emploi est classé en fonction de son contenu réel et des compétences requises pour l'exercer. Il est précisé qu'aucun critère n'est prépondérant et ne suffit à lui seul à déterminer la classification de l'emploi.

- **Niveau de formation (niveau d'études et expérience professionnelle)**

Facteur mesurant le niveau de formation générale et l'expérience dans le métier.

- **Caractéristiques de l'emploi**

Facteur appréciant la multiplicité des tâches, leur simultanéité et la coordination des opérations pour exercer sa fonction dans des conditions normales de qualité et de sécurité.

- **Contrôle et autonomie**

Facteur mesurant la place et l'importance dans le processus d'activité et dans les relations hiérarchiques et/ou fonctionnelles de l'entreprise notamment :

- situation par rapport aux autres postes ;
- impact sur l'enchaînement ou la coordination des différentes phases de l'activité ;
- responsabilité à l'égard du travail d'autrui ;
- élaboration d'instructions et de consignes ;
- élaboration de comptes rendus et de rapports ;
- transmission d'informations liées au métier.

- **Contribution à la qualité**

Facteur mesurant l'influence technique et/ou économique du poste sur la qualité du produit fabriqué, du service rendu.

- **Formation – management**

Facteur appréciant la transmission du savoir-faire, des compétences et des connaissances ainsi que le degré de coordination ou de management d'un groupe de salariés.

- **Initiative et responsabilité**

Facteur définissant l'importance de tâches répétitives, du jugement, de la décision, ainsi que le degré d'indépendance dans l'exercice de la fonction. Il définit de façon générale l'initiative, l'habileté ou l'ingéniosité et la responsabilité nécessaires pour opérer des choix, rechercher des modifications, des améliorations, de l'innovation, de la productivité, influencer la créativité, le développement.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DE LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Les entreprises bénéficient de douze mois maximum, à partir de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, soit jusqu'au 1^{er} janvier 2013 au plus tard, pour mettre en place la nouvelle classification des emplois.

Les modalités d'application de cette nouvelle classification font l'objet dans les entreprises d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise et des délégués du personnel dans le semestre suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant.

Les entreprises disposent d'une grille de transposition de la classification des emplois abrogée vers la présente classification ainsi que d'un tableau récapitulatif des critères classants au regard de chaque niveau de qualification des différentes catégories professionnelles.

Il est rappelé que les entreprises doivent recourir aux niveaux, échelons, critères et coefficients figurant respectivement aux paragraphes 2-1, 2-2 et 2-3 de l'article 2 du présent avenant.

Dans les entreprises de 200 salariés et plus, si les parties en conviennent, la négociation d'un accord portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification peut être engagée.

En l'absence d'accord d'entreprise, les modalités applicables sont celles prévues pour les entreprises de moins de 200 salariés.

Chaque salarié se verra ensuite notifier, par écrit, la qualification, le niveau, l'échelon et le coefficient qui lui sont affectés.

A partir de cette notification, le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire valoir auprès de l'employeur, toute réclamation sur la qualification, le niveau, l'échelon et le coefficient annoncés. Ce délai d'un mois est mentionné dans la lettre de notification de la classification de son emploi.

En cas de suspension du contrat de travail, la notification est effectuée par lettre recommandée avec avis de réception adressée au domicile du salarié. Celui-ci bénéficie d'un délai d'un mois pour transmettre, par lettre recommandée avec avis de réception ou contre décharge, toute réclamation sur la qualification, le niveau, l'échelon et le coefficient annoncés.

Tout salarié peut s'adresser aux délégués du personnel pour présenter sa réclamation à l'employeur.

Il est rappelé que les litiges non résolus en entreprise sont soumis à la Commission nationale de conciliation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'article G-82 de la convention collective précitée.

Dans les entreprises ayant conclu un accord portant sur les modalités d'application de la nouvelle classification et prévoyant une grille de salaires minima d'entreprise d'un montant supérieur aux salaires minima prévus par la convention collective précitée, dans le cas où un salarié demande l'application de la nouvelle classification en utilisant la grille de transposition de la classification des emplois abrogée vers la présente classification, le salaire versé à l'intéressé sera au moins égal au salaire minimum prévu par la convention collective précitée ou à son salaire réel antérieur si celui-ci est plus favorable.

Il est expressément convenu, en application de l'article G-3 de la convention collective précitée sur les avantages acquis, que la rémunération des intéressés ne devra subir aucune diminution.

GRILLE DE TRANSPOSITION

Classification 1979	Classification 2011		
	NIVEAU	ECHELON	COEFFICIENT

OUVRIERS

A	I	1	35
B	I	2	38
C et D	II	1	42
E	II	2	47
F	II	3	53
G	III	1	59
H	III	2	66
I	III	3	75

EMPLOYES

1	I	1	35
2	I	2	38
3 et 4	II	1	42
5	II	2	47
6	II	3	53
7	III	1	59
8	III	2	66
9	III	3	75

TECHNICIENS

8	IV	1	66
9	IV	2	75

TECHNICIENS/AGENTS DE MAITRISE

	V	1	89
A			
B	V	2	115
	VI	1	164
C			
D	VI	2	220

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION OUVRIERS	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
OUVRIER						
Niveau I Echelon 1 Coeff. 35	Sans.	Tâche simple.	Très faible.	Remonte à son responsable les problèmes ou écarts qu'il constate pour atteindre le niveau de qualité demandé.		
Niveau I Echelon 2 Coeff. 38	Sans.	Tâche simple et diversifiée.	Très faible.			
OUVRIER QUALIFIE						
Niveau II Echelon 1 Coeff. 42	Niveau V - Réf Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier.	Directives précises et détaillées.	Auto-contrôle du travail effectué au regard des standards définis. Report possible de son activité dans des tableaux de bord simples s'ils existent.	Transmission possible de son savoir faire sur la partie des tâches qui lui sont confiées.	Initiative dans l'utilisation des moyens.
Niveau II Echelon 2 Coeff. 47	Niveau V - Education nationale (CAP-BEP) ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier et travaux connexes occasionnels.	Directives précises et détaillées.	Maîtrise des process et de la qualité de réalisation. Acteur reconnu de l'amélioration continue.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation de moyens et articulation des tâches connexes occasionnelles.
Niveau II Echelon 3 Coeff. 53	Niveau V - ou expérience professionnelle - Education nationale (CAP-BEP)	Ensemble cohérent d'opérations du métier et travaux connexes permanents à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail.	Référence qualité sur son métier. Identifie des solutions d'amélioration.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation des moyens et articulation des tâches connexes permanentes.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION OUVRIERS	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
OUVRIER TRES QUALIFIE						
Niveau III Echelon 1 Coeff. 59	Niveau IV Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'un petit groupe de personnes (leader reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
Niveau III Echelon 2 Coeff. 66	Niveau IV Education nationale ou expérience professionnelle équivalente - Brevet professionnel BAC Pro -Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes occasionnels et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
Niveau III Echelon 3 Coeff. 75	Niveau IV Education nationale ou expérience prof ^{elle} équivalente - Brevet professionnel BAC Pro -Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience prof ^{elle} .	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes permanents et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION EMPLOYES	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
EMPLOYE						
Niveau I Echelon 1 Coeff. 35	Sans.	Tâche simple.	Très faible.	Remonte à son responsable les problèmes ou écarts qu'il constate pour atteindre le niveau de qualité demandé.		
Niveau I Echelon 2 Coeff. 38	Sans.	Tâche simple et diversifiée.	Très faible.			
EMPLOYE QUALIFIE						
Niveau II Echelon 1 Coeff. 42	Niveau V - Réf Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier.	Directives précises et détaillées.	Auto contrôle du travail effectué au regard des standards définis. Report possible de son activité dans des tableaux de bord simples s'ils existent.	Transmission possible de son savoir faire sur la partie des tâches qui lui sont confiées.	Initiative dans l'utilisation des moyens.
Niveau II Echelon 2 Coeff. 47	Niveau V - Education nationale (CAP-BEP) ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations classiques liées au métier et travaux connexes occasionnels.	Directives précises et détaillées.	Maîtrise des process et de la qualité de réalisation. Acteur reconnu de l'amélioration continue.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation de moyens et articulation des tâches connexes occasionnelles.
Niveau II Echelon 3 Coeff. 53	Niveau V - ou expérience professionnelle - Education nationale (CAP-BEP).	Ensemble cohérent d'opérations du métier et travaux connexes permanents à enchaîner en fonction du résultat à atteindre.	Instructions ne s'attachant pas à déterminer chaque phase du travail.	Référence qualité sur son métier. Identifie des solutions d'amélioration.	Rôle identifié de transmission de son savoir-faire.	Initiative dans l'utilisation des moyens et articulation des tâches connexes permanentes.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION EMPLOYES	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
EMPLOYE TRES QUALIFIE						
Niveau III Echelon 1 Coeff. 59	Niveau IV Education nationale ou expérience professionnelle équivalente.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'un petit groupe de personnes (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
Niveau III Echelon 2 Coeff. 66	Niveau IV Education nationale ou expérience professionnelle équivalente - Brevet professionnel BAC Pro -Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience professionnelle.	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes occasionnels et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.
Niveau III Echelon 3 Coeff. 75	Niveau IV Education nationale ou expérience prof ^{elle} équivalente - Brevet professionnel BAC Pro -Débutant ou Niveau V confirmé ou expérience prof ^{elle} .	Opérations très qualifiées, délicates et complexes dans le métier et travaux connexes permanents et de même complexité.	Suit les instructions globales pour atteindre un résultat.	Identifie des solutions d'amélioration et peut participer à la mise en place.	Coordination possible d'une équipe (réfèrent reconnu, expertise).	Initiative dans le choix des moyens.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION TECHNICIENS	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation et/ou expérience	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
TECHNICIEN						
Niveau IV Echelon 1 Coeff. 66	Niveau étude IV - Bac Pro. ou expérience professionnelle.	Opérations techniques ou de gestion qualifiée et analyses circonstanciées avec processus déterminé. Exploitation de données par lui-même.	Suit des instructions globales pour atteindre un objectif fixé.	S'inscrit dans une démarche d'amélioration continue.		Choix de solutions pour faire face à des imprévus dans le cadre de règles et normes professionnelles.
Niveau IV Echelon 2 Coeff. 75	Niveau étude IV - Bac Pro. ou expérience professionnelle.	Opérations techniques ou de gestion très qualifiées et analyses circonstanciées avec processus déterminé. Exploitation de données par lui-même.	Suit des instructions globales pour atteindre un objectif fixé.	Contrôle le travail effectué au regard des standards définis. Report de son activité dans des tableaux de bord s'ils existent.	Transmission possible de ses compétences et ses connaissances à ses interlocuteurs. Management possible d'une petite équipe, écoute active de ses interlocuteurs.	Choix de solutions pour faire face à des imprévus dans le cadre de règles et normes professionnelles.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
TECHNICIEN QUALIFIE OU AGENT DE MAITRISE QUALIFIE Niveau V Echelon 1 Coeff. 89	Bac technique ou équivalence professionnelle ou Niveau BTS ou DUT.	Réalisation de programmes définis.	Adaptation du choix des méthodes et des moyens habituellement utilisés et recherche des solutions à apporter pour atteindre l'objectif fixé.	Contrôle le travail effectué au regard des standards définis. Report de son activité dans des tableaux de bord s'ils existent. Suit et fait vivre des indicateurs. Participe à la démarche d'amélioration continue.	Management d'un secteur de production/d'une équipe ou management transversal. Suscite l'expression de ses collaborateurs. Intégration de l'avis de ses interlocuteurs dans ses réflexions et actions.	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens existants ou à créer.
TECHNICIEN TRES QUALIFIE OU AGENT DE MAITRISE QUALIFIE Niveau V Echelon 2 Coeff. 115	Niveau III - BTS- DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Réalisation de programmes définis et conduite de travaux d'exécution clairement définis. Participation à la définition du programme.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.	Participe à la démarche d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens existants ou à créer et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION TECHNICIENS AGENTS DE MAITRISE	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
AGENT DE MAITRISE TRES QUALIFIE						
Niveau VI Echelon 1 Coeff.164	Niveau III - BTS- DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Participation à la définition du programme, étude concernant les moyens à mettre en œuvre pour les exécuter.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique.	Est actif dans les démarches d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Réalisation de programmes d'ensemble et responsabilité partielle de gestion et coordination d'équipes de travail.
Niveau VI Echelon 2 Coeff. 220	Niveau III - BTS- DUT ou équivalence ou expérience professionnelle.	Participation à la définition du programme, étude concernant les moyens à mettre en œuvre pour les exécuter.	Suit les instructions globales pour atteindre les résultats et complète les instructions reçues par tous les moyens appropriés sur le plan humain ou technique. Directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité. Définit les instructions pour la réalisation de programmes nouveaux.	Est actif dans les démarches d'amélioration continue.	Adaptation de sa communication à ses interlocuteurs.	Réalisation de programmes d'ensemble et responsabilité technique et/ou humaine de gestion.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION INGENIEURS ET CADRES	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
INGENIEURS ET CADRES						
Niveau VII Echelon 1	BAC + 3 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Assume la réalisation des objectifs de son secteur.	Limitée et progressive.	Prend en charge la démarche d'amélioration continue.	Transmission de ses compétences et de ses connaissances à ses interlocuteurs. Management possible d'une petite équipe/ management transversal. Ecoute active de ses interlocuteurs.	Responsabilité partielle de gestion.
Niveau VII Echelon 2	BAC + 3 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Assume la réalisation des objectifs de son secteur et propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative dans une spécialisation.	Prend en charge et est responsable de la démarche d'amélioration continue. Il optimise l'ensemble des moyens.	Transmission de ses compétences et de ses connaissances à ses interlocuteurs. Management d'un atelier de production (effectif important)/d'une équipe ou management transversal.	Responsabilité de la gestion de son poste et de ses secteurs.

TABLEAU RECAPITULATIF

CLASSIFICATION INGENIEURS ET CADRES	CRITERES CLASSANTS					
	Niveau de formation	Caractéristiques de l'emploi	Contrôle et autonomie	Contribution à la qualité	Formation management	Initiative et responsabilité
INGENIEURS ET CADRES						
Niveau VII Echelon 3	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Participe à la définition de la politique de l'entreprise et des objectifs.	Autonomie très large de jugement et d'initiative. Niveau décisionnel.	Responsable des démarches d'amélioration continue et optimise l'ensemble des moyens.	Management d'un atelier de production (effectif important), d'une équipe ou management transversal. Diversité des métiers et des statuts.	Très large responsabilité de gestion dépassant le cadre dans une spécialisation.
Niveau VII Echelon 4	BAC + 4 et plus ou expérience professionnelle équivalente.	Définition de la politique de l'entreprise et des objectifs.	Autonomie totale de jugement et d'initiative.	Responsable des démarches d'amélioration continue et optimise l'ensemble des moyens.	Management d'un site de production (gestion globale)/d'un service. Communiquant.	Responsabilité totale.

ARTICLE 4 - DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Le présent avenant est fait 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 dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 29 juin 2011.

Organisation patronale signataire :

Fédération des industries nautiques (FIN)

Organisations syndicales de salariés signataires :

Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

(Fédération Chimie - Energie)

Confédération Française de l'encadrement – CGC (CFE - CGC)

(Fédération de la Métallurgie)

Confédération Générale du travail-Force Ouvrière (CGT-FO)

(Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique représentée par M. Franck Serra)