

Convention collective nationale de l'assainissement et de la maintenance industrielle du 21 mai 2002.

Etendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004.

Annexe I Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 2002-05-21 étendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004

Article

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 38 du 10 juin 2022 - art. 4.3

La présente classification des emplois concerne l'ensemble des catégories de personnel, ouvriers, employés, agents de maîtrise, techniciens et cadres.

Elle est présentée par catégories pour en faciliter la lecture. Mais elle comporte une seule échelle hiérarchique, même si le statut de certaines catégories reste différencié.

Certains niveaux de cette échelle hiérarchique unique sont égaux pour des catégories différentes, ce qui constitue des " passerelles " d'une catégorie à l'autre, facilitant ainsi les promotions internes.

Le " tableau des niveaux par catégories " illustre parfaitement cette possibilité de carrière dans la profession.

L'échelle hiérarchique unique comporte au total 7 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons.

Le classement s'effectue en fonction des activités réellement exercées dans l'entreprise de façon habituelle. Chaque emploi doit être classé d'abord à un niveau selon la définition de celui-ci, puis à un échelon, selon les caractéristiques de ceux-ci s'il en existe plusieurs.

Pour les seuls emplois actuellement classés à des échelons ou des niveaux qui n'existeraient plus dans la présente classification, la date d'application est reportée au premier jour du semestre suivant la signature de la présente convention afin de permettre l'évaluation des activités en cause et la notification des classements aux intéressés.

Dans le cas où l'emploi d'un salarié se trouverait classé à un niveau inférieur au classement précédent, du fait de la nouvelle classification, son salaire réel ne pourrait, de ce seul fait, être diminué et resterait donc acquis.

La commission de conciliation prévue à l'article 3.4 est compétente pour connaître les litiges individuels nés à l'occasion de ces reclassements.

Tableau des niveaux par catégories

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYE	AGENT de maîtrise	TECHNICIEN	CADRE
I	X	X			
II	X	X			
III	X	X			
IV	X	X	X	X	
V			X	X	X
VI			X	X	X
VII					X
VIII					X

Ouvriers et employés

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 11 du 23 avril 2007 à l'annexe I relative à la classification des emplois (1) - art. 1

Niveau I

Les tâches sont diverses, simples, répétitives et de stricte exécution. Les consignes simples et précises sont communiquées verbalement. Les salariés rendent compte oralement de leur travail.

Echelon unique.

Les emplois de ce niveau demandent une simple adaptation aux conditions générales de travail.

Les tâches ne demandent pas de connaissances particulières et font l'objet de contrôle constant.

Les parties conviennent que les salariés, dont les emplois correspondent à une qualification propre à la profession, embauchés au coefficient 150, feront l'objet d'une obligation de formation en vue de l'acquisition de techniques permettant, en cas de succès de cette dernière, l'accès desdits salariés au premier coefficient professionnel (170) et ce dans un délai maximum de 12 mois à compter de leur embauche.

Il est précisé que les dispositions prévues à l'alinéa précédent ne s'appliquent qu'aux contrats à durée indéterminée. (1)

Niveau II

Les tâches sont répétitives ou analogues. Les connaissances élémentaires de l'emploi et des règles de sécurité sont requises.

Des consignes simples sont communiquées verbalement ou par écrit.

Les salariés rendent compte oralement des travaux accomplis.

Echelon 1.

Les travaux sont simples et sans difficultés particulières.

Dans le cadre des consignes données et sous réserve d'un contrôle fréquent, certaines initiatives élémentaires peuvent être prises.

Les salariés ont une première spécialisation dans leur emploi et peuvent avoir bénéficié d'une initiation professionnelle.

Echelon 2.

Les tâches effectuées correspondent aux travaux courants de la spécialité. Elles requièrent une certaine initiative dans le choix des moyens permettant d'accomplir ces travaux.

Les salariés possèdent les connaissances techniques de base de leur métier et une qualification qui leur permettent de respecter les règles professionnelles. Ils mettent en œuvre des connaissances acquises et actualisées par formation professionnelle, initiale ou continue, ou une expérience équivalente.

Niveau III

Ce niveau requiert une bonne connaissance des techniques et / ou des procédures ainsi que des exigences relatives à la sécurité.

Les tâches sont diversifiées et les modes opératoires connus. Elles sont exécutées en fonction des instructions spécifiques communiquées. Elles peuvent impliquer l'animation et la coordination de salariés de niveau ou d'échelon inférieur.

Les salariés rendent compte de leur travail oralement ou par écrit et transmettent l'information.

Echelon 1.

Les salariés exécutent les travaux de leur métier, ce qui implique la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution ou la connaissance des procédures techniques et administratives.

Les salariés peuvent transmettre leur expérience à de nouveaux embauchés sous contrôle de la hiérarchie.

Echelon 2.

En plus des fonctions de l'échelon précédent, les tâches impliquent la mise en œuvre des connaissances professionnelles acquises et actualisées par formation initiale ou continue.

Les salariés sont amenés ponctuellement sur instructions de l'encadrement à assumer des fonctions de représentation simple ayant trait à l'exécution de leur travail quotidien.

Echelon 3.

En plus des fonctions précisées ci-dessus, les salariés exécutent les travaux délicats de leur métier, ce qui implique une certaine autonomie et la prise des initiatives nécessaires à la réalisation des travaux confiés.

Niveau IV

A ce niveau, les salariés possèdent une parfaite maîtrise du métier et des conditions de sécurité et une expérience acquise par une pratique de plusieurs années. Ils adaptent les modes opératoires et les procédures techniques et administratives. Ils conçoivent leurs plans d'exécution.

Les tâches sont exécutées en fonction des instructions permanentes ou particulières qui leur sont communiquées.

Ils rendent compte de leur activité et de celles qu'ils contrôlent.

Echelon 1.

Les salariés exécutent les travaux complexes du métier.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les techniques connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Les salariés de cet échelon sont appelés à transmettre leur expérience, à animer et commander le personnel sous leurs ordres et à mettre en valeur leur capacité d'animation.

Ils assurent le tutorat des apprentis et des nouveaux embauchés, au besoin à l'aide d'une formation pédagogique.

Echelon 2.

En plus des activités ci-dessus, les salariés ont la parfaite maîtrise des techniques connexes leur permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.

Ils s'adaptent en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Par leur connaissance approfondie du métier, ils peuvent être appelés à participer, avec l'encadrement, à l'évaluation et à la valorisation des prestations proposées par l'entreprise à ses clients.

*(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1242-14 du code du travail (anciennement premier alinéa de l'article L. 122-3-3).
(Arrêté du 6 mai 2008, art. 1er)*

Techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 2002-05-21 étendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004

Niveau IV

Les techniciens et agents de maîtrise ont, à ce niveau, une connaissance parfaite des techniques de base de la profession et des exigences de la sécurité.

Ils ont une formation validée par un diplôme ou une expérience de plusieurs années dans leur spécialité.

Les connaissances professionnelles sont diversifiées, y compris dans les tâches connexes, notamment par recours à une formation continue appropriée.

Leurs fonctions les amènent, soit à assurer l'animation et l'encadrement des personnes de leur équipe en organisant et en coordonnant leur travail, soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de leur supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines techniques, économiques, administratifs, commerciaux, juridiques, d'organisation du travail ou de gestion. Cela les amène à adapter à tout moment les procédures en cours d'exécution.

Les agents de maîtrise assurent aussi par leurs fonctions, la communication tant avec les autres services ou équipes de l'entreprise qu'avec les clients.

Echelon 1.

Dans les domaines opérationnels, les techniciens et agents de maîtrise animent et/ou dirigent dans leur spécialité, des ouvriers et/ou des employés.

Dans les domaines fonctionnels, ils assument leurs fonctions sous la responsabilité d'un agent de maîtrise de niveau V ou VI ou d'un cadre.

Echelon 2.

Les techniciens et agents de maîtrise ont une parfaite connaissance des techniques connexes leur permettant de réaliser les travaux relevant de celles-ci.

Ils résolvent avec ingéniosité les problèmes qui se présentent.

Ils animent et dirigent une ou plusieurs équipes d'employés ou d'ouvriers en s'adaptant en permanence aux techniques et aux procédures nouvelles.

Ils contrôlent le travail des nouveaux embauchés dans ces différentes technicités et assurent leur formation.

Niveau V

En plus des connaissances techniques du niveau IV, les techniciens et agents de maîtrise de ce niveau ont une large autonomie pour organiser le travail des personnes sous leurs ordres et résoudre les problèmes qui peuvent survenir.

Ils ont donc à animer et commander le personnel affecté à leur activité.

Ils contrôlent la qualité des travaux exécutés et leur réalisation dans les délais.

De par leur fonction, ils assurent les relations commerciales et techniques, notamment entre les clients et l'entreprise, et la transmission de l'information interne.

Echelon 1.

Les techniciens et agents de maîtrise dirigent et coordonnent un ou plusieurs groupes ou équipes ayant des tâches semblables.

Echelon 2.

A cet échelon, l'agent de maîtrise dirige et coordonne les travaux de plusieurs groupes ou équipes ayant des activités différentes.

Niveau VI

En plus des connaissances des niveaux précédents, les techniciens et agents de maîtrise de ce niveau ont une parfaite connaissance des techniques de base de la profession, comme des spécificités de l'entreprise.

Ils élaborent les schémas et programmes et font les études préalables en fonction des objectifs fixés par la hiérarchie, afin d'exécuter les tâches complexes et variées qui leur incombent.

Ils animent et commandent les équipes ou personnes affectées à des tâches différentes en veillant à l'entente et à l'harmonie entre elles et contrôlent la réalisation des travaux.

Ils assurent les liaisons internes dans l'entreprise et contribuent à leur amélioration.

Ils veillent à la circulation de l'information tant avec le personnel qu'entre la clientèle et l'entreprise.

Cadres

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 2002-05-21 étendue par arrêté du 26 octobre 2004 JORF 9 novembre 2004

Niveau V

Les emplois à ce niveau nécessitent que soient remplies les conditions prévues à l'article 1er de l'annexe cadres.

Les fonctions consistent soit à exercer, dans le cadre des missions ou des directives reçues de son supérieur hiérarchique, des activités dans les domaines technique, économique, administratif, commercial, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, soit à participer à un poste de commandement ou à aider et remplacer à l'occasion le titulaire du poste.

Le cadre de ce niveau s'adapte aux méthodes et à l'organisation de l'entreprise et s'initie à ses techniques.

Il résout les problèmes courants, reçoit des instructions précises et met en application les connaissances acquises et/ou confirme sa parfaite connaissance des techniques de l'entreprise.

Echelon 1.

Sont classés à cet échelon les cadres et ingénieurs qui débutent.

Le classement à cet échelon est provisoire, les intéressés étant classés à l'échelon 2 dès que leurs fonctions le justifient et, au plus tard, lorsqu'ils ont accompli une période de 3 ans de travail dans l'entreprise.

Echelon 2.

Cadres et ingénieurs confirmés ayant accompli la période probatoire précisée à l'échelon 1 ou ayant été classés par promotion interne en fonction de leur expérience.

A cet échelon, les fonctions de cadre ou d'ingénieur sont assurées dans les conditions normales d'efficacité, de temps et de moyens pour résoudre les problèmes techniques en utilisant les connaissances acquises.

Niveau VI

Le cadre exerce une fonction technique, administrative, commerciale ou d'études et/ou assume la direction et la coordination d'un groupe de salariés affectés à la même activité que lui.

En fonction de sa délégation, il prend en charge des problèmes complexes et variés en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux et d'organisation du travail.

Ses activités sont définies par son chef hiérarchique qui, dans les entreprises à structure simple, peut être le chef d'entreprise lui-même.

Il transmet ses connaissances et veille à la formation de ses collaborateurs.

Dans le cadre des objectifs fixés, il prend les mesures nécessaires à leur réalisation.

Il prévoit et assure l'organisation de son travail et de celui du personnel sous ses ordres. Il motive et anime ce personnel.

Il prend en charge la communication pour assurer la plus parfaite entente entre les membres du personnel et les différents services.

Il assure dans les meilleures conditions possibles les relations de l'entreprise avec l'extérieur et a une nécessaire délégation pour la représenter.

Niveau VII

A ce niveau, le cadre participe à l'élaboration des projets et prend en charge tous les projets en cours en tenant compte des paramètres techniques, économiques, administratifs, juridiques, commerciaux, d'organisation du travail et de gestion et définit des solutions éventuellement innovantes.

Ses activités exigent une très large autonomie de jugement et d'initiative.

Ses fonctions mettent en œuvre les connaissances théoriques acquises et une expérience étendue résultant d'une pratique de plusieurs années d'une haute spécialisation.

Il reçoit des orientations et participe à la définition de ses objectifs.

Il intègre toutes les évolutions de son activité.

Il représente et engage l'entreprise par une large délégation.

Niveau VIII

A ce niveau, le cadre participe à l'élaboration de la politique de l'entreprise.

Ce classement ne peut être justifié que par la valeur technique exigée par la nature ou la spécialisation de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une étroite coordination entre plusieurs services ou activités.

Il implique le commandement sur un ou plusieurs ingénieurs ou cadres des niveaux précédents et la plus large autonomie de jugement, d'initiative et de décision.

Les cadres de ce niveau ont à définir les objectifs qu'ils proposent.

Ils ont une très large délégation permettant la mise en œuvre des politiques de l'entreprise.

A ce niveau, sont classés les emplois qui ne répondent plus aux conditions des niveaux VI et VII, mais qui se situent au-delà, du fait de l'importance particulière des activités technique, économique, commerciale, administrative, juridique, d'organisation du travail ou de gestion, en raison du niveau des connaissances ou de l'expérience requises.