

Brochure n° 3106

Convention collective nationale
IDCC : 18. – INDUSTRIE TEXTILE

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2013
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

NOR : ASET1450328M

IDCC : 18

PRÉAMBULE

Le présent accord national a pour objet la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise, et des ingénieurs et cadres, dans l'industrie textile ⁽¹⁾.

Le nouveau système de classification, basé sur des critères classants pour les salariés non cadres et des définitions pour les ingénieurs et cadres, vise à mettre en place un dispositif mieux adapté à la réalité des emplois dans l'industrie textile et à leur évolution en favorisant le développement des compétences, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

TITRE I^{ER}

NOUVELLES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES

CHAPITRE I^{ER}

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le nouveau dispositif de classification professionnelle des salariés est un dispositif conçu sur la base de niveaux de qualification et sur un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun des niveaux, dans les conditions précisées ci-après. Pour les ingénieurs et cadres, le dispositif retenu est adapté à leur cas spécifique.

Article 1.1

Niveaux de compétences

La grille de classification des emplois comprend dix niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces dix niveaux de compétences se répartissent de la manière suivante :

- niveaux 1 à 4 : ouvriers, employés ;
- niveaux 5 et 6 : techniciens, agents de maîtrise ;
- positions I à IV : ingénieurs et cadres.

(1) Hors les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et produits assimilés.

Les niveaux de compétences ont pour objet de permettre le positionnement des emplois et de garantir un positionnement équitable des titulaires d'un même emploi ou d'un emploi de compétences identiques.

Article 1.2

Echelons

La progression du salarié dans les différents échelons est fonction de l'évolution de ses compétences dans la tenue de son emploi et dans l'exercice de son activité professionnelle.

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Les niveaux 2 à 6 comportent trois échelons pour chaque niveau.

Pour les ingénieurs et cadres :

La position I comporte deux échelons.

Les positions II à IV ne comportent pas d'échelon.

Article 1.3

Critères classants (non-cadres)

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de compétences, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 6 compris.

Les sept critères classants des emplois non cadres sont les suivants :

1. Connaissances théoriques ;
2. Savoir-faire pratique ;
3. Qualité, hygiène, sécurité, environnement ;
4. Autonomie, initiative ;
5. Système de contrôle ;
6. Technicité, complexité ;
7. Transmission des savoirs et technicité des relations.

A ces critères classants peut s'ajouter un des deux critères spécifiques suivants pour les emplois concernés :

- animation permanente uniquement ;
- ou encadrement permanent (intégrant l'animation).

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi est positionné sur un niveau de compétences en procédant à son évaluation à partir des critères classants valorisés de 1 à 6 (voir annexes V.1 et V.2). Le niveau est acquis dès la décimale 0,6 du niveau inférieur.

La grille complète des critères classants et le lexique utilisé sont reproduits en annexe au présent accord. La méthodologie et des exemples d'application seront repris dans le guide pratique de mise en place.

Article 1.4

Définitions génériques (cadres)

Le positionnement des emplois « ingénieurs et cadres » se fait conformément aux définitions génériques reproduites en annexe au présent accord.

CHAPITRE II

ECHELONS (SALARIÉS NON CADRES)

Article 2

Le niveau 1 ne comporte pas d'échelon.

Pour les niveaux 2 à 6, l'échelon 1 constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

A l'issue d'une période de pratique professionnelle validée dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui correspond à une tenue complète et autonome de son emploi. La période de pratique professionnelle visée ci-dessus est différente selon les emplois et les salariés. En tout état de cause, au terme d'un délai maximal de 2 ans suivant le classement à l'échelon 1, le salarié pourra demander à sa hiérarchie, notamment lors de l'entretien annuel individuel, une nouvelle appréciation de sa situation au regard des exigences posées par le présent accord en matière de tenue complète et autonome de l'emploi.

L'échelon 3 est subordonné, en plus de la tenue autonome et complète de l'emploi, à la mise en œuvre effective dans la fonction tenue :

- d'autres employabilités (telles que définies dans le lexique) ;
- ou d'une expertise approfondie.

CHAPITRE III

PROCÉDURE DE MISE EN PLACE DES CLASSIFICATIONS DANS LES ENTREPRISES

Article 3.1

Délai de mise en place dans les entreprises

Les présentes classifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications constitue le délai dont disposent les entreprises pour préparer le travail de classement des emplois du personnel ouvrier, ETAM, ingénieur et cadre d'après la nouvelle grille de classification.

Article 3.2

Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, sans préjudice des dispositions légales relatives à l'information et à la consultation du comité d'entreprise, une commission technique de suivi sera mise en place, afin de définir :

- les modalités d'information de la commission technique de suivi, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- la composition et les modalités de consultation de la commission technique de suivi ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.3

Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
- les modalités de recours des salariés.

Article 3.4

Information des salariés

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel.

Article 3.5

Conséquences du nouveau classement

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification.

Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée à l'emploi considéré n'entraînera pas de remise en cause des éléments contractuels relatifs au statut du salarié. Son salaire effectif ne pourra être diminué du fait de cette mise en application.

Article 3.6

Commission nationale d'interprétation

Une commission nationale d'interprétation sera créée au niveau de la branche. Elle sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la bonne mise en application de l'accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des syndicats représentatifs de la branche.

Article 3.7

Dispositions générales

La mise en œuvre du nouveau système de classification exige que chaque entreprise établisse des définitions des postes de travail, préalables à leur classification. Les signataires du présent accord sont conscients de l'importance de cet exercice dans une branche où beaucoup d'entreprises sont de taille réduite. C'est pourquoi le délai laissé aux entreprises pour mener à bien ce travail devra être utilisé pour réaliser des sessions de formation sur la mise en œuvre du nouveau système de classification. Les signataires du présent accord feront une démarche particulière en ce sens auprès d'OPCALIA TMC pour faciliter cette mise en œuvre.

CHAPITRE IV

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES GARANTIES

Article 4.1

A compter du 1^{er} janvier 2016, il sera institué des rémunérations minimales garanties correspondant à la nouvelle classification professionnelle.

TITRE II

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 5.1

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles classifications professionnelles, définie dans l'article 3.1, soit au 1^{er} janvier 2016, les dispositions du présent accord relatives aux classifications professionnelles annuleront et remplaceront les dispositions actuelles ayant le même objet, figurant dans la convention collective nationale de l'industrie textile et ses annexes, telles qu'elles résultent :

- de l'accord du 20 février 1963 (ingénieurs et cadres) et, en conséquence, de l'ensemble des accords de branche faisant application dudit accord-cadre ;

- de l'accord national cadre du 12 mars 1970 portant révision de la classification professionnelle des agents de maîtrise et, en conséquence, de l'ensemble des accords de branche faisant application dudit accord-cadre, y compris de l'accord du 5 juin 1973 relatif à la classification des agents de maîtrise des services d'entretien ;
- de l'accord du 31 janvier 1975 relatif à la classification professionnelle des employés ;
- de l'accord du 28 février 1978 relatif à la classification des techniciens ;
- de l'accord-cadre du 30 décembre 1980 relatif à la classification des ouvriers et, en conséquence, de l'ensemble des accords de branche faisant application dudit accord-cadre, y compris de l'accord du 13 janvier 1983 relatif à la classification des ouvriers d'entretien, de transport, de chaufferie et eaux et des ouvriers des services généraux ;
- de l'accord du 25 janvier 2011 relatif aux différentes formes de travail sur plusieurs postes dans l'industrie textile.

Avant cette date de prise d'effet (1^{er} janvier 2016), l'ensemble des dispositions précitées reste en vigueur.

Article 5.2

Suite à la signature du présent accord, un groupe technique paritaire sera mis en place pour examiner les dispositions de la convention collective nationale susceptibles d'être impactées par le présent accord, notamment celles faisant référence à des coefficients de classification.

TITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 6

Dépôt. – Extension

Le présent accord, comprenant les annexes ci-jointes dûment paraphées, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé conformément au code du travail, en vue de son extension.

Fait à Clichy, le 19 décembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UIT.

Syndicats de salariés :

Fédéchimie CGT-FO ;

FCMTE CFTC ;

FTHC CGT ;

CFE-CGC chimie.

ANNEXE

1. Architecture du système : les niveaux

NIVEAU	POSITION / NIVEAU
Ingénieurs et cadres	Position IV
	Position III
	Position II
	Position I
Techniciens, agents de maîtrise	Niveau 6
	Niveau 5
Ouvriers, employés	Niveau 4
	Niveau 3
	Niveau 2
	Niveau 1

Positionnement des emplois selon une grille à critères classants pour les non-cadres

1. Architecture du système : les échelons (non-cadres)

ÉCHELON (*)	THÉMATIQUE
1	Tenue minimum de l'emploi
2	Tenue complète et autonome de l'emploi
3	Mise en œuvre effective d'autres employabilités ou d'une expertise approfondie
(*) Applicable aux salariés non cadres à partir du niveau II.	

2. Architecture du système : les échelons (non-cadres)

	NIVEAU (6)	ÉCHELON (16)
Techniciens, agents de maîtrise	6	3
	5	3
Ouvriers, employés	4	3
	3	3
	2	3
	1	1

3. Critères classants (salariés non cadres)

Connaissances théoriques	Savoir, connaissances théoriques	Transmission des savoirs et relations	Avec graduation par nature : technicité, fréquence, enjeux, relations
Savoir-faire pratiques	Savoir-faire : produit, process, procédures (PPP)		
QHSE	Qualité, hygiène, sécurité et environnement	Critères optionnels applicables uniquement aux emplois incluant une dimension d'animation ou d'encadrement	
Autonomie, initiative	Marge de manœuvre et d'initiative dans l'emploi		
Système de contrôle	Nature et fréquence des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi	Animation permanente	Gestion de projet, animation d'équipe, coordination d'un groupe de travail, remplacement prévu / régulier
Technicité, complexité	Complexité et diversité des situations rencontrées	Encadrement permanent	Critère spécifique pour la fonction hiérarchique

4. Classification des ingénieurs et cadres

La classification des cadres suppose de répondre à un système simple et adapté aux petites et moyennes entreprises.

Le système repose sur quatre positions :

- position I (avec deux niveaux) ;
- position II ;
- position III ;
- position IV.

5. Autres

1. Critères classants non-cadres.
2. Exemples de classement.
3. Lexique critères classants.
4. Classification des emplois ingénieurs et cadres.

ANNEXE V.1

CRITÈRES CLASSANTS (NON-CADRES)

CRITÈRE classant	1	2	3	4	5	6
Niveau des connaissances théoriques	Savoirs généraux de base	Brevet des collèges, CQP ou expérience équivalente	CAP, BEP, CQP ou expérience équivalente	Bac, CQP ou expérience équivalente	Bac + 2, CQP ou expérience équivalente	Licence, licence pro ou expérience équivalente
Savoir-faire pratique (produit, processus, procédures)	Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples	Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures	Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles	Capacité à réaliser des missions combinant des processus intégrés et des règles professionnelles	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés.	Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs généraux ou d'un cahier des charges.
Technicité/complexité des situations rencontrées	Travaux simples et répétitifs	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques	Recours à des techniques connexes et prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels
QHSE (qualité, hygiène, sécurité, environnement)	Connaissance et respect des consignes de sécurité	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Pro-activité concernant le QHSE	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité	Évaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité

CRITÈRE classant	1	2	3	4	5	6
Autonomie, initiative	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité	Le titulaire de l'emploi est en autocontrôle et doit assurer le maintien des standards prévus	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative lui permettant de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques
Système de contrôle	Le suivi est continu	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue.	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (périmètre et durée)
Transmission des savoirs et technicité des relations	Applicative (reproduction du geste). Relations ponctuelles	Explicative (explication d'une consigne). Relations régulières	Démonstrative (raisonnement logique). Relations régulières et fonctionnelles	Transfert de méthode. Relations impliquant un partenariat fonctionnel régulier	Recherche d'informations et évaluation. Relations clients/fournisseurs régulières	Explicitation et capacité à convaincre. Partenariat clients/fournisseurs permanent
Animation permanente uniquement ou	Aucune		Aucun	Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité	Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur
Encadrement permanent (intégrant l'animation)	Aucun			Encadrement d'une équipe de moins de 5 personnes. Hiérarchie directe	Encadrement d'une équipe de plus de 5 personnes. Hiérarchie directe	

ANNEXE V.2

EXEMPLES DE CLASSEMENT

	INTITULÉ de l'emploi	POSTE X	POSTE X1	POSTE X2	POSTE X3	POSTE X4	POSTE X5	POSTE X6	POSTE X7	POSTE X8
Connaissances théoriques	Saisie de la valeur du critère	2	5	5	4	4	2	4	3	4
Savoir-faire pratique	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	5	3	2	3	3	5
Technicité, complexité	Saisie de la valeur du critère	2	4	5	4	4	2	4	3	4
QHSE	Saisie de la valeur du critère	3	3	5	3	3	2	3	3	4
Autonomie, initiative	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	5
Système de suivi	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	4
Transmission des savoirs et technicité des relations	Saisie de la valeur du critère	3	5	5	4	4	3	4	3	4
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Niveau	0	2,7	4,6	5,0	4,0	3,7	2,4	3,7	3,0	4,3
Animation permanente										
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30
Moyenne pondérée	0	2,5	4,3	4,7	3,7	3,5	2,3	3,5	2,8	4,0
Encadrement permanent										
Total	0	19	32	35	28	26	17	26	21	30

	INTITULÉ de l'emploi	POSTE X	POSTE X1	POSTE X2	POSTE X3	POSTE X4	POSTE X5	POSTE X6	POSTE X7	POSTE X8
Moyenne pondérée Niveau de classification	0	2,7	4,6	5,0	4,0	3,7	2,4	3,7	3,0	4,3
Tableau de correspondance	Catégorie	Moyenne pondérée	Niveau							
	Ouvriers, employés	De 1 à 1,5	1							
		De 1,6 à 2,5	2							
		De 2,6 à 3,5	3							
		De 3,6 à 4,5	4							
	Techniciens, agents de maîtrise	De 4,6 à 5,5 Au-delà de 5,5	5 6							

ANNEXE V.3

VOCABULAIRE COURANT ET DÉFINITIONS

Lexique des critères classants*Termes et définitions*

Ci-dessous, une définition commune des terminologies les plus courantes utilisées dans les travaux de classification.

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Activité	Une activité sera appréhendée comme regroupant différentes tâches homogènes. L'activité sera le niveau de précision utilisé dans les descriptions d'emploi.	Maintenance de 1 ^{er} niveau Conduite d'un équipement
Compétence	Une compétence est un savoir (savoir/savoir-faire, savoir-être) dont dispose le salarié et qu'il met en œuvre dans le cadre de son emploi.	Savoir régler une machine Savoir organiser une livraison
Complexe	Qui comprend plusieurs éléments ayant des rapports ou des interactions entre eux. Difficile à appréhender, à saisir le sens	Interactions entre équipements, certaines procédures ou processus...
Connexe	Etroitement lié, en rapport à quelque chose	Les compétences complémentaires
Enjeu limité	Enjeu restreint, bordé, cadré (lié à une mission)	Un ordre de production journalier, gérer un litige client
Enjeu élargi	Enjeu global rattaché à la fonction	Un objectif commercial
Emploi	Regroupement cohérent d'un ou de plusieurs postes de travail de même niveau de compétences dans la même filière professionnelle	Magasinier Conducteur d'installations
Autres employabilités	Missionnement d'un salarié pour intervenir sur des activités complémentaires à son emploi	Tenue complète d'autres emplois ou prise en charge de mission(s) spécifique(s), polyvalence

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Expert/expertise	Il est demandé au salarié d'utiliser son expérience, ses compétences techniques et son jugement professionnel pour constater, évaluer et faire des recommandations selon son champ de compétences	Ces expertises peuvent être reliées : – aux process transversaux : expertises horizontales – aux métiers : expertises verticales
Filière professionnelle	Un champ d'activité regroupant des emplois concourant à la même finalité. La filière peut regrouper des emplois de métiers différents quand la filière est fonctionnelle (filière maintenance, par exemple)	Administrative Logistique Maintenance
Lien fonctionnel	Coopération non hiérarchique	Exemple : coordination de projet
Générique	Général, indicatif, qui concerne un ensemble	Le niveau de satisfaction clients, le taux de marche d'un équipement...
Îlot/zone d'activité	Espace de regroupement opérationnel	Zone de préparation de commandes Îlot de conditionnement Zone autonome de production
Occasionnel	Episodique, fortuit...	Un remplacement imprévu
Permanent	Dimension organisée, activité continue ou discontinue	
Poste de travail	Lieu unitaire, physique et géographique d'exercice de l'activité (être à son poste de travail). 1 personne = 1 poste	Opérateur sur la machine X
Procédure	La procédure est un document reprenant les règles à appliquer (elle s'applique aussi bien à la mise en œuvre d'un process que d'un processus).	Procédure paie, procédures comptables, commerciales, etc.
Process/procédé	Le process/procédé est une étape d'élaboration au sens technique du terme	Process de tissage, de teinture, etc.
Processus	Le processus se définit comme un enchaînement d'étapes (ou procédures)	Processus de facturation, processus paie, etc.
Ponctuel	Au sens unique	Une intervention ponctuelle

TERME	DÉFINITION	EXEMPLE
Récurrent	Répétitif, qui revient régulièrement	Le nombre de visites commerciales par semaine
Secteur, service	Regroupement d'activités de même nature	Service maintenance
Tâche	Opération élémentaire à effectuer pour réaliser une activité donnée	Ranger des cartons
Tenue complète et autonome	Suffisant pour gérer seul ses missions et prendre les dispositions nécessaires	
Tenue minimum	Relation à la limite inférieure de quelque chose	Niveau de tenue par un débutant sur un emploi
Tuteur	Le tutorat est une relation formative entre un professionnel, le tuteur, et un apprenant, le stagiaire	Le tutorat concerne donc un salarié et non son emploi

Lexique des critères classants

Avertissement : les indications reprises en italique ont pour objectif d'aider à la bonne compréhension du critère. Les exemples présentés doivent donc être pris comme tels, sans autre élément de valeur et d'interprétation. Ces exemples ne sont qu'indicatifs et présentés isolés de leur contexte. Ils ne présument donc en aucun cas le positionnement final que retiendra chaque entreprise.

1. Niveau des connaissances théoriques

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau des connaissances théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci. Ces connaissances peuvent être acquises par une formation, un diplôme y compris le CQP⁽¹⁾ ou une pratique professionnelle équivalente.

Il ne constitue pas une exigence de diplôme pour les titulaires des emplois.

1	Savoirs généraux de base Nous retiendrons ici les trois savoirs de base : lire, écrire et compter
2	Brevet des collèges, CQP, expérience équivalente Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés pouvant comporter un certain nombre de mots, d'expressions techniques ou de caractéristiques identifiant les produits, les techniques et le process (ou processus)
3	CAP, BEP, CQP, expérience équivalente Le titulaire de l'emploi doit disposer des connaissances de base du métier lui permettant de mener à bien les premiers niveaux de travaux confiés
4	Bac, CQP, expérience équivalente Le titulaire de l'emploi dispose d'une expertise opérationnelle représentée par la capacité à mener l'analyse d'un problème ou d'une mission donnée et d'en dégager les conditions optimales de réalisation
5	Bac + 2, CQP, expérience équivalente Maîtrise technique du métier. Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'études
6	Licence, expérience équivalente Maîtrise technique du métier élargie permettant de conduire et de transcrire les analyses et les études, dans leurs environnements spécifiques

2. Savoir-faire pratiques (produit et services, process techniques, processus et procédures)

Définition : ce critère évalue le niveau de savoir-faire et de pratique professionnelle nécessaire à la bonne tenue de l'emploi. Il intègre tout aussi bien le produit à réaliser que le service à rendre, les process techniques que les processus et procédures à mettre en œuvre.

(1) CQP : certificat de qualification professionnelle

Savoir-faire manuels	1	<p>Première pratique professionnelle permettant la prise en charge de travaux simples</p> <p>Activités de la vie courante</p> <p>Exemples : rangement, tri, manutention, nettoyage...</p>
	2	<p>Capacité à identifier et à réaliser une étape de processus dans le respect des procédures</p> <p>Le savoir-faire attendu doit permettre au titulaire d'identifier les produits et/ou la pratique d'une étape dans un processus</p>
Savoir-faire techniques	3	<p>Capacité à réaliser des missions combinant un processus et des règles professionnelles</p> <p>La pratique professionnelle attendue à ce niveau nécessite tout à la fois la pratique courante d'un processus et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier</p> <p>Il s'agit par exemple de la gestion combinée d'un process et d'un équipement, ce qui suppose de connaître le process technique et les résultats attendus, tout en s'appuyant sur une pratique confirmée de conduite d'un équipement. Cette combinaison existe également lorsque le titulaire d'un emploi administratif gère les dossiers du personnel ou si un emploi administratif intègre une dimension logistique</p> <p>Le cas de l'administration des ventes est un bon exemple car il croise utilement le processus ADV de l'entreprise et les règles (et compétences) commerciales générales</p>
	4	<p>Capacité à réaliser des missions combinant des processus intégrés et des règles professionnelles</p> <p>La pratique professionnelle attendue à ce niveau nécessite une capacité à prendre en compte des processus intégrés et la mise en œuvre de règles professionnelles attachées à son métier</p> <p>Il s'agit par exemple de la conduite de ligne intégrant process d'anoblissement ou d'apprêts techniques. Pour les fonctions supports, l'ouverture vers les automatismes ou le recours intégré de compétences commerciales et marketing, etc.</p>
Savoirs conceptuels	5	<p>Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs déterminés et cadrés</p> <p>Le savoir-faire à ce niveau suppose une maîtrise professionnelle confirmée permettant une bonne prise en compte des contraintes techniques, organisationnelles et procédurales liées à l'objectif à atteindre</p> <p>Capacité à prendre en charge des missions à partir d'objectifs génériques ou d'un cahier des charges</p>
	6	<p>La maîtrise professionnelle approfondie de son secteur d'activité et de son environnement doit permettre au titulaire de l'emploi de prendre en charge des objectifs génériques (c'est-à-dire récurrents, permanents) tels que des résultats de production, la clôture des comptes, les études techniques, les objectifs commerciaux, les audits, etc.</p>

3. Technicité/complexité (complexité des situations rencontrées)

Définition : ce critère sert à évaluer le niveau de technicité et de complexité des situations rencontrées dans le cadre de l'exercice de l'emploi considéré.

1	<p>Travaux simples et répétitifs</p> <p>A ce premier niveau, l'emploi ne présente pas de complexité particulière, et les travaux relèvent de la vie courante</p> <p>Ménage, manutention, etc.</p>
---	---

2	Travaux successifs encadrés par des instructions et des modes opératoires précis La complexité repose ici sur un enchaînement de tâches simples dans un périmètre technique limité
3	Travaux justifiant d'un premier niveau de technicité et supposant la combinaison de savoir-faire pratiques et théoriques La technicité repose ici sur la bonne combinaison d'une pratique et de savoirs théoriques. Prélever un échantillon (savoir pratique) et assurer un contrôle simple (savoir théorique). Réaliser une étape de production (savoir pratique) à l'aide d'un équipement qu'il convient de conduire (savoir théorique)
4	Recours à des techniques connexes incluant la prise en compte de contraintes ponctuelles liées à l'environnement direct de l'emploi La complexité s'entend ici sous un double constat : – prise en compte de variables et de contraintes liées à l'environnement de son emploi dans l'exercice de son activité – nécessité de mettre en œuvre des compétences connexes
5	Prise en compte de la diversité et de la complexité des situations dans les organisations et les procédures A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux et les contraintes organisationnelles et procédurales. Exemple : contraintes réglementaires (techniques, environnementales ou sociales, organisationnelles...)
6	Mise en œuvre et/ou coordination d'activités complexes en partant d'objectifs opérationnels A ce niveau, la prise de décision inclut les enjeux de la relation client/fournisseur (interne ou externe) et les arbitrages nécessaires pour réaliser les objectifs Exemple : coordination entre missions/objectifs transversaux et les opérationnels sur site

4. Qualité, hygiène, sécurité, environnement

Définition : ce critère est utilisé pour évaluer le niveau des connaissances requises dans les domaines de la qualité, de l'hygiène, de la sécurité et de l'environnement (ci-après désigné QHSE).

Ce critère prend également en compte l'impact des habilitations et les connaissances en matière d'amélioration des conditions de travail.

Ce critère se décline en trois grands volets :

Niveaux 1 et 2 : il s'agit pour ces niveaux de l'application de consignes progressivement plus élaborées mais portant uniquement sur le contrôle réalisé par le titulaire sur son travail.

Niveau 3 : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la sécurité ou la fiabilité de son environnement par ses actions (conduite d'engin, consignation, réactivité qualité, proactivité et signalement).

Niveaux 4 à 6 : à partir du niveau 4 les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles), puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place.

Pour les fonctions supports, moins contraintes par des problématiques d'hygiène, de sécurité et d'environnement, ce critère s'apprécie plus au regard du respect des procédures applicables.

Niveaux 1 et 2 : (identiques à ci-dessus).

Niveau 3 : ce niveau met en valeur le fait que le titulaire de l'emploi peut engager la fiabilité de son processus par ses actions. Les attentes passent donc du niveau de contrôle et de signalement (niveaux 1 et 2) à une pro-activité nécessitant des actions curatives et/ou préventives.

Niveaux 4 à 6 : à partir du niveau 4 les niveaux mettent en évidence le contrôle sur le travail des autres (audits et contrôles d'intégrité des données), puis la responsabilité de la bonne mise en œuvre au niveau 5 pour aboutir à des missions d'évaluation et d'évolution des procédures en place comme pour les autres fonctions au niveau 6.

Contrôles portant sur son action	1	Connaissance et respect des consignes de sécurité Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes de sécurité applicables à ses activités
Niveau pivot	2	Connaissance et respect des consignes QHSE applicables dans l'emploi Le titulaire de l'emploi doit connaître et respecter les consignes relatives à la qualité, l'hygiène, la sécurité et l'environnement applicables à son emploi
	3	Prise en compte des risques que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer pour lui-même et pour les autres. Proactivité concernant le QHSE Exemples : Conduite d'engins, consignation/déconsignation pouvant affecter la sécurité des autres salariés Demande de litige sur une livraison, demande d'avoir sur une facturation
Contrôle et suivi portant sur le travail d'autres salariés	4	Contrôle de la bonne application des consignes QHSE Le titulaire de l'emploi veille à la présence et à l'état des équipements dans une zone définie et/ou veille aux bonnes pratiques des autres membres de l'équipe (îlot, zone...) Le titulaire de l'emploi a la charge de signaler les dysfonctionnements et anomalies constatés dans les domaines tant de la qualité, de l'hygiène, de l'environnement que de la sécurité Contrôleur qualité ou tout emploi impliquant le contrôle du respect des procédures appliquées par d'autres salariés Proactivité en matière de gestion des risques (techniques, économiques...) Recherche d'informations sur un litige client dans un dossier de non-qualité
	5	Responsabilité de la bonne application des consignes QHSE applicables dans le secteur d'activité Ce niveau se rattache à la fonction hiérarchique de l'emploi. En cas de dysfonctionnements ou d'anomalies constatés, le titulaire de l'emploi intervient et veille à ce que les actions correctives soient menées
	6	Evaluation et optimisation de l'application des règles QHSE applicables dans le secteur d'activité Le titulaire de l'emploi est en charge d'évaluer et de faire évoluer les règles QHSE sur le secteur d'activité

5. Autonomie/Initiative

Définition : ce critère sert à mesurer le degré d'autonomie et la marge d'initiative dont dispose le titulaire dans l'exercice de son emploi. Il évalue le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dans l'exercice de ses activités et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

Ce critère laisse apparaître trois formes d'autonomie et d'initiative :

1. L'autonomie d'action : elle concerne les niveaux 1 à 3 et permet au titulaire de l'emploi de garantir, par ses initiatives, le maintien du bon déroulement de son travail.
2. L'autonomie de méthodes : elle concerne les niveaux 4 et 5 et laisse au titulaire de l'emploi l'initiative de choisir ou de déterminer les modes opératoires les mieux adaptés.

3. L'autonomie de décision : elle concerne le niveau 6 et laisse une liberté d'action, voire de moyens, au titulaire de l'emploi pour mener à bien les missions qui lui sont confiées.

Autonomie d'action	1	Le titulaire de l'emploi ne dispose d'aucune initiative technique dans l'exercice de son emploi Les initiatives attendues relèvent du signalement
	2	On attend du titulaire de l'emploi des initiatives élémentaires simples nécessaires au maintien du bon déroulement de son activité Exemples : alimentation de la machine, approvisionnement du poste de travail, appel de composants ou de consommables pour continuer son travail, faire aboutir un appel téléphonique...
	3	Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie technique limitée permettant le maintien des standards prévus L'autocontrôle exercé sur ses activités permet au titulaire de garantir la continuité des missions confiées. Il s'agit, par exemple, d'effectuer un réglage simple sur une machine ou de déterminer les conditions de confection d'une palette en partant d'une commande, d'appeler un transporteur pour régler une erreur de facturation, de rechercher un véhicule ou un hôtel, d'organiser un déplacement, etc.
Autonomie de méthode	4	Le titulaire de l'emploi a la possibilité d'adapter ses modes opératoires en partant d'informations diverses La complexité et la diversité des sujets à traiter supposent que le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de méthode pour assurer les missions confiées. Exemples : diagnostic et dépannage d'installation, gestion de production, etc. A ce niveau, l'ADV dispose d'une latitude pour organiser une livraison partielle pour « dépanner » un client. Le logisticien commande un camion supplémentaire, etc. L'assistante de direction a l'autonomie de décaler une réunion pour permettre à son responsable d'aller à un rendez-vous prioritaire
	5	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre de la mission confiée ; celle-ci lui permet de réaliser ses missions en partant d'informations diverses et en fonction d'objectifs déterminés Le titulaire de l'emploi dispose d'une autonomie de décision limitée mais suffisante pour mener à bien les objectifs confiés. Exemples : suivi commercial, encadrement d'équipe, modification d'une installation, autonomie dans la démarche de prospection commerciale en partant des objectifs fixés. Audits techniques, recherche, collationnement et mise en de forme de données sociales, techniques, économiques ou financières dans un cadre précis
Autonomie de décision	6	Le titulaire de l'emploi dispose d'une marge d'initiative dans le cadre des missions confiées ; celles-ci lui permettent de réaliser ses missions en partant d'informations complexes et d'objectifs génériques Le titulaire dispose d'une autonomie de décision élargie rapportée à la dimension des objectifs confiés. Exemple : définition et mise en place d'une maintenance préventive sur une installation

6. Système de contrôle

Définition : ce critère permet de déterminer la nature et la fréquence du suivi et des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi dans le cadre de l'organisation en place.

Ce critère est étroitement lié au critère précédent, « autonomie/initiative », car, d'une certaine manière, il définit le cadre dans lequel il s'exerce. Cette forme de redondance entre le contenu (l'autonomie) et le contenant (le suivi) a pour objectif de mieux valoriser l'autonomie professionnelle sans recourir à un système de pondération des critères.

Il ne porte que sur les conditions de la mise en œuvre des compétences professionnelles nécessaires à la bonne tenue de l'emploi et n'a aucun lien ni aucune relation avec le contrôle au sens hiérarchique du terme. Le suivi évoqué peut donc être assuré tout aussi bien par le hiérarchique, par le service qualité ou par tout autre approche (informatique, autres collègues, etc.).

Nous avons trois formes de suivi :

- le contrôle sur l'action (niveaux 1 à 3) : il porte sur le travail réalisé par le titulaire ;
- le contrôle sur les moyens (niveaux 4 et 5) : il porte sur le choix effectué par le titulaire parmi les méthodes et les procédures à disposition pour réaliser ses missions ;
- le contrôle sur les résultats (niveau 6) : il porte sur le résultat obtenu par le titulaire de l'emploi. Cette approche est notamment nécessaire :
 - lorsque les activités du titulaire s'exercent hors de l'entreprise. Exemple : suivi/développement commercial, etc. ;
 - lorsque les activités du titulaire ne sont mesurables qu'*a posteriori*, implantation d'un nouvel équipement, gestion d'un projet, etc. ;

Le contrôle sur les résultats suppose donc que le titulaire ait une autonomie d'action et de moyens dans la gestion de ses missions.

Contrôle sur l'action	1	Le suivi est continu C'est-à-dire que le travail effectué par le titulaire est intégralement contrôlé directement ou indirectement
	2	Le suivi est régulièrement exercé en fin d'étape ou de séquence de travail selon une temporalité précise et connue Par exemple : les commandes préparées par le titulaire sont contrôlées par un contrôleur de commandes (ou la hiérarchie) avant expédition
	3	Le suivi est occasionnel. Le titulaire est en autocontrôle Le suivi est éventuellement assuré par des prélèvements ou des contrôles statistiques
Contrôle sur les méthodes	4	Le suivi porte sur les approches et méthodes choisies A ce niveau, le suivi porte sur les choix faits dans le cadre des règles professionnelles
	5	Le suivi porte sur les moyens choisis (moyens humains, techniques, matières, etc.) et les informations retenues A ce niveau, le suivi porte sur les premiers arbitrages faits dans le cadre des règles professionnelles, organisationnelles et sociales
Contrôle sur les résultats	6	Le suivi porte sur les résultats à court terme quotidiens, hebdomadaires (périmètre et durée) Le suivi porte ici sur les résultats obtenus. Ils doivent être limités dans leur périmètre et leur durée. Par exemple, le résultat sur un poste 3 x 8 en termes de production, le respect d'un planning de visites pour un commercial ou un technicien. La compétence et le champ méthodologique étant considérés comme acquis

7. Transmission des savoirs et technicité des relations

Définition : ce critère est utilisé pour mesurer la nature et le degré de technicité des relations que le titulaire de l'emploi entretient au sein ou à l'extérieur de l'entreprise. Il s'agit ici des relations professionnelles (vers un intérimaire, un nouvel arrivant et/ou un autre partenaire extérieur : client, fournisseur, sous-traitant...).

Ce critère met en valeur deux qualités attendues et reconnues par la branche :

1. La transmission des savoirs des emplois pour les titulaires des emplois.
2. La technicité des relations à développer dans l'emploi.

Transmission des savoirs	1	Applicative (reproduction du geste). Relations ponctuelles Le titulaire de l'emploi est en mesure de montrer les bons gestes et la bonne pratique sur le poste de travail
	2	Explicative (explication d'une consigne) Le titulaire de l'emploi est en mesure d'expliquer le sens et les objectifs recherchés par la pratique attendue, ainsi que le choix de la bonne consigne Relation régulière Il est en relation régulière avec d'autres salariés dans l'exercice de son emploi
	3	Démonstrative (raisonnement logique) Le titulaire de l'emploi doit démontrer les choix qu'il fait et transmettre les informations dans le cadre d'un raisonnement logique : diagnostic, appui technique Relations régulières et fonctionnelles
	4	Transfert de méthode A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même de transmettre les règles professionnelles et les approches méthodologiques nécessaires à la prise en main d'une installation ou d'un processus complet. Le transfert de méthode entend une capacité au transfert de compétences permettant à un autre salarié d'assurer ou de gérer tout ou partie du processus concerné Relations impliquant un partenariat régulier Exemple : agent de planning avec la production, commercial avec les expéditions, etc.
Technicité des relations	5	Recherche d'informations et évaluation A partir de ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être à même d'évaluer les besoins, de rechercher les informations et de les mettre en regard avec les programmes et les objectifs attendus. Il prend également en compte les contraintes et cherche à dégager les compromis possibles
	6	Explicitation et capacité de convaincre A ce niveau, le titulaire maîtrise la conduite de projet et intègre les enjeux parfois contradictoires des participants. Il est amené pour cela à élaborer les supports nécessaires pour transmettre les savoirs et convaincre ses interlocuteurs, et synthétiser une solution commune

8. Animation permanente

Définition : ce critère sert à évaluer le périmètre de l'animation pour l'emploi considéré. L'animation est entendue ici au sens des actions d'organisation et de répartition du travail, sans disposer d'une autorité hiérarchique.

Le terme « permanent » s'entend comme une attribution continue ou discontinue, mais prévue par l'organisation.

1	Aucune
2	Aucune
3	Aucune

4	<p>Coordination d'un îlot ou d'une zone d'activité</p> <p>Le titulaire de l'emploi assure la bonne combinaison des moyens et la répartition du personnel sur une zone limitée. Il assure la continuité de l'activité et la coordination nécessaire avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...)</p>
5	<p>Animation et coordination d'un îlot, d'une zone d'activité</p> <p>Le titulaire de l'emploi coordonne les moyens et le personnel sur sa zone. Il assure à ce titre :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la continuité de l'activité et la coordination avec l'environnement de la zone d'activité (qualité, maintenance, logistique...) ; – l'intégration et la formation des nouveaux arrivants sur sa zone d'activité ; – il participe au maintien et au développement des compétences de ses collègues ; – il peut participer au suivi professionnel
6	<p>Animation et coordination d'une équipe ou d'un secteur</p> <p>Le titulaire peut être amené à animer ponctuellement des groupes de travail ou de projet dans son domaine d'activité</p> <p>Exemples : travaux neufs, changement de procédure, phase de test pour nouveaux produits et/ou process...</p>

9. Encadrement permanent (intégrant l'animation)

Définition : ce critère est utilisé afin de mesurer le périmètre de responsabilité hiérarchique. L'encadrement se définit par le lien de subordination du personnel encadré envers le titulaire. Le caractère permanent sous-entend une attribution continue ou discontinue mais prévue par l'organisation.

Ce critère est pris en compte uniquement pour les emplois intégrant une mission d'animation et d'encadrement permanent.

1	Aucun
2	Aucun
3	Aucun
4	Aucun
5	Encadrement d'une équipe (de 5 et moins). Hiérarchie directe (position N + 1 du titulaire)
6	Encadrement d'une équipe (de plus de 5). Hiérarchie directe (position N + 1 du titulaire)

ANNEXE V.4

CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Ingénieurs et cadres

Position I

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des instructions qu'il reçoit. Il connaît les techniques de son métier et s'appuie sur les process, méthodes et pratiques de l'entreprise. Il agit de façon autonome pour organiser son temps de travail et peut être amené à superviser les travaux d'une équipe opérationnelle.

Connaissances théoriques :

Il met en œuvre les connaissances acquises par sa formation initiale (1^{er} échelon).

Il met en œuvre les connaissances acquises confirmées par son expérience des process, procédures et produits de l'entreprise pour sa spécialité (financière, technique, commerciale...) (2^e échelon).

Délégation :

Sa délégation demeure limitée à sa fonction.

Relations / communication :

A ce niveau, le titulaire a des relations de travail courantes avec des interlocuteurs internes et dans un cadre précis avec les interlocuteurs externes.

Position II

Définition :

Le cadre exerce sa fonction à partir des missions confiées. Il connaît les techniques de son métier, les process, méthodes et pratiques d'organisation du travail de l'entreprise. Il gère l'organisation de son travail.

Délégation :

Sa délégation demeure limitée au champ de son activité, missions et/ou projets dédiés pour lesquels il peut être en charge d'une équipe dont il supervise l'activité ou de la gestion d'un projet dont il est l'expert.

Autonomie :

Il agit dans le cadre de directives. Il s'est approprié tous les aspects de sa fonction. Doté de ces éléments d'autonomie, le cadre intervient selon les directives reçues. Il ne se limite plus à transmettre ses connaissances mais veille également au bon déploiement de l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Relations / communication :

En matière de communication, il peut assurer des relations suivies avec des interlocuteurs variés, internes ou externes.

Il favorise la communication auprès des équipes qui contribuent à l'activité du service ou des projets dont il a la charge.

Position III

Définition :

A partir de cette position, les missions confiées acquièrent une dimension et une amplitude supplémentaires. Assurant généralement la supervision d'un département, d'une unité, le cadre exerce une ou plusieurs missions d'expertise ou de management des salariés placés sous son autorité ou les deux à la fois. Son approche est à cet égard plus complète car il peut définir, proposer et mettre en œuvre, après accord, des solutions globales.

Autonomie :

Le périmètre de son action est indiqué par des orientations et des objectifs, pour la réalisation desquels il prend toutes les décisions utiles.

Délégation :

Sa délégation porte sur l'ensemble de son domaine d'activité.

Management :

Dans son rôle de manager, il doit veiller à la formation de ses collaborateurs et favorise le dialogue nécessaire au maintien d'un bon climat social.

Relations / communication :

En matière de communication, il entretient avec ses collaborateurs des relations régulières. Il peut d'ailleurs les convaincre et les faire adhérer à un projet.

Position IV

Définition :

Dans cette position sont classées les fonctions de direction générale, qui intègrent une prise en charge globale de projets pluridisciplinaires. Le cadre participe à la définition et à la réalisation des objectifs du service ou de l'unité dont il a la charge.

Relations / communication :

Son approche dans le domaine de la communication est plus collective. Il développe et assure des relations fréquentes avec tous types d'interlocuteurs. Il sait convaincre et faire adhérer à un projet un ensemble d'interlocuteurs.

Délégation :

Il peut engager l'entreprise par une large délégation.

Management :

Il manage et anime des équipes hiérarchiques des différentes spécialités. Il veille à l'actualisation des compétences de ses collaborateurs et contribue au dialogue social dans l'entreprise.