

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : **7002** | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION DU BÉTAIL
ET D'OLÉAGINEUX**

Accord du 5 novembre 2019

relatif à la classification des emplois dans la « V Branches »

NOR : AGRS2097191M

IDCC : 7002

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1, 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- la nécessité de conserver une méthode à critères classant en simplifiant et actualisant les critères classant ainsi que leur pondération.

En concluant le présent accord, les signataires confirment leur volonté de :

- simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- modifier le contenu des critères classant.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classant appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Article 1^{er} | *Objet*

La méthode retenue à critères classant permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de la « V branches ».

La présente classification doit inciter la mise en œuvre d'une GPEC au niveau des entreprises.

Article 2 | *Champ d'application*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des coopératives de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002). Il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Une disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés est prévue en matière de formation des salariés participants à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises (art. 5).

Article 3 | *Contenu de l'accord de classification*

Cette nouvelle classification dénommée « Classification 2020 » comporte :

- un glossaire ;
- la grille des critères classant ;
- la grille de pondération des 8 critères classant ;
- la grille de transposition ;
- la grille de classification composée de 10 classes et 26 échelons ;
- un guide méthodologique d'aide au déploiement rédigé paritairement qui doit permettre de faciliter la mise en œuvre et l'appropriation de cette nouvelle classification par les salariés et les employeurs.

Ce guide prévoit notamment :

- la définition d'un emploi exemple ;
- la pesée de cet emploi exemple.

Article 4 | *Date d'application et mise en œuvre de la présente classification*

Le présent accord de classification entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2020 et abroge l'accord de classification du 27 mars 2007.

La mise en œuvre de la présente classification, au niveau de l'entreprise, se traduit par la négociation d'un accord collectif. Cette négociation doit se faire paritairement.

À cet effet, conformément aux dispositions légales en vigueur, une négociation entre la direction et les délégués syndicaux, ou à défaut, les instances représentatives du personnel, ou à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales ou dans les TPE par

référéndum à l'initiative de l'employeur, devra s'ouvrir au plus tard dans un délai de 3 ans, à compter de la date de mise en vigueur du présent accord.

Toutefois, les entreprises qui ont conclu un accord de classification depuis le 1^{er} janvier 2018 doivent ouvrir des négociations dans un délai de 4 ans, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En l'absence d'interlocuteur salarié pour négocier un accord de classification ou en cas de procès-verbal de désaccord ou en l'absence de ratification en cas de référendum, l'employeur reste tenu de mettre en œuvre le présent accord de façon unilatérale.

Un suivi de l'application du présent accord sera réalisé par une commission de suivi réunissant l'ensemble des organisations signataires du présent accord, dans les 2 ans de la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Pour ce faire, les entreprises visées à l'article 2, sont invitées à transmettre leur accord signé et déposé au secrétariat de la « V branches » par courriel à l'adresse suivante : social.vbranches@coopdefrance.coop.

Par ailleurs, les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

Article 5 | Formation des salariés participant à la négociation paritaire de l'accord dans les entreprises

À défaut de dispositions plus favorables au niveau de l'entreprise, les salariés appelés à négocier la classification, dans la limite de 2 salariés par organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou à défaut dans la limite de 2 représentants du personnel mandatés ou non, ou 2 salariés mandatés ou non, pourront bénéficier d'une formation de 1 jour, délivrée par un organisme de formation choisi par le(s) intéressé(s), notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R. 3142-2 du code du travail.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le code général des impôts.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 6 | Glossaire

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classant : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Mission : finalité des activités accomplies.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon...).

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique (CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...).

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 7 | Méthodologie

Le travail de classification dans les entreprises se traduit par un accord collectif, ou à défaut une décision unilatérale de l'employeur, qui suppose le respect des étapes suivantes :

- recenser les emplois existants ;

- décrire et analyser les missions contenues dans ces emplois : la description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités dans chaque entreprise. Cela suppose la rédaction de fiche emploi/poste reprenant l'ensemble des missions associées, en fonction de chaque entreprise ;
- les peser au regard des définitions des critères classant pour chaque pesée il convient pour l'entreprise de :
 - identifier et appliquer le degré des critères classant à l'emploi considéré ;
 - déterminer le nombre de points associés pour chacun d'eux ;
 - attribuer la classe et l'échelon en fonction de différentes tranches de points ;
- appliquer la grille de transposition : affecter le nombre de points obtenus pour déterminer la classe et l'échelon correspondants.

(Voir page suivante.)

Critères classant	Définition des critères classant	Précisions
Connaissances et expériences	Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.	Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par : – un diplôme ; – une certification (VAE, CQP) ; – une habilitation par un organisme externe et professionnel ; – l'expérience et les pratiques professionnelles.
Complexité	La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)	Elle prend en compte : – l'expertise ; – la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ; – l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées : – taille des organisations ; – taille des projets, des budgets
Latitude et champs d'action	Se définit par la marge de manœuvre pour : – préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ; – adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.	Elle prend en compte : – la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ; – l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lesquels se réalise le travail ; – l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.
Responsabilité technique et métier	La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	Elle se mesure par : – la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ; – la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ; – le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ; – l'atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l'emploi.
Responsabilité économique	La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...	Elle se mesure par : – l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ; – le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ; – le suivi et/ou développement de flux financiers.

Critères classant	Définition des critères classant	Précisions
Responsabilité sécurité	La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité : – des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ; – des locaux ; – des données ; – des matières, des produits, des biens, de l’environnement...	Elle se mesure par : – l’identification et la hiérarchisation d’actions préventives sur les risques liés à la sécurité ; – l’implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.
Responsabilité humaine	La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur : – l’organisation et l’animation d’une équipe permanente ou projet ; – le développement des compétences des collaborateurs ; – la qualité de vie au travail.	Elle se mesure par : – la nature des actions impactant un groupe ou un individu ; – la diversité des sujets à prendre en compte ; – l’influence sur le travail d’un groupe ou d’un individu ; – le périmètre d’action.
Relations	Les relations se définissent par l’ensemble des échanges et traitement d’informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.	Elle se mesure par : – la complexité des interactions relationnelles en lien avec l’emploi ; – la diversité des relations.

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l’exercice de la fonction	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP – BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l’emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 3
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis CQP/VAE de niveau 2
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis VAE de niveau 1
7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)

1	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituel
2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées/entremêlées nécessitant : – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex : mécanique et gestion des planning) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.
6	L'emploi implique : – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : – le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...).

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :

- **préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;**
- **adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.**

1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes Alerte en cas d'anomalies
2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité
3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes (ex. : procédures, plan de travail [sécurité, maintenance...], référentiel métier...), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus
4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail : – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité : – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.

6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale : – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques.
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique à moyen et long terme de son activité)

**La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions
ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats**

1	L'emploi nécessite la réalisation d'activités n'impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations
3	L'emploi nécessite la réalisation d'activités ayant des impacts sur un ensemble d'opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles
4	L'emploi nécessite la réalisation d'actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d'une équipe, d'un projet, ou d'un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d'urgence...
5	L'emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes : – sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ; – sur l'image interne et externe.
6	L'emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sûrs : – l'organisation ou le développement d'une activité globale ; – ou un processus transverse ; – ou les représentations à l'externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs...
7	L'emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts : – sur l'organisation du travail, l'activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ; – sur le développement du métier sur un territoire.

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités : – ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ; – et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant.
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs : – ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes, etc. ; – nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier : – préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ; – suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale.

5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation : – d'un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision : – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité.
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi : – d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, R et D...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou de l'entreprise.

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou bien, l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevé
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (ex. : responsabilité sociale et environnementale)

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	L'emploi requiert la coordination d'actions ou d'acteurs dans le cadre d'un collectif (ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers)
3	L'emploi requiert : – l'animation d'un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...).

4	<p>L'emploi requiert :</p> <ul style="list-style-type: none"> – la coordination d'une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.
5	<p>L'emploi requiert :</p> <ul style="list-style-type: none"> – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ; – et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue.
6	<p>L'emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l'anticipation des évolutions impactant l'organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d'adaptation/de changement.
7	<p>L'emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> – développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale)

1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité.
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité.
3	<p>L'emploi requiert la coordination d'informations :</p> <ul style="list-style-type: none"> – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
4	<p>L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
5	<p>L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux :</p> <ul style="list-style-type: none"> – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
6	<p>L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation :</p> <ul style="list-style-type: none"> – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).
7	<p>L'emploi implique la représentation d'intérêts :</p> <p>Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise</p>

Article 9 | Grille de pondération des 8 critères classant

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

Article 10 | Grille de classification/Transposition

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

Préambule

S'inscrivant dans le cadre de la révision de la classification prévue par l'article L. 2241-1, 6° du code du travail et sur la base d'un constat partagé, les partenaires sociaux constatent :

- l'obsolescence de l'accord du 27 mars 2007 qui doit être modernisé compte tenu des différentes évolutions intervenues dans le secteur professionnel depuis la conclusion du dernier accord ;
- la nécessité de conserver une méthode à critères classant en simplifiant et actualisant les critères classant ainsi que leur pondération.

En concluant l'accord du 1^{er} octobre 2019, les signataires ont confirmé leur volonté de :

- simplifier la grille de classification initiale pour lui redonner de la consistance et faciliter sa lecture ;
- pouvoir peser les emplois au plus près des entreprises en n'utilisant plus d'emplois repères mais une notion d'emploi exemple ;
- adapter la grille à l'évolution des métiers ;
- modifier le contenu des critères classant.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de mettre en place une nouvelle classification à critères classant appelée à se substituer à la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 27 mars 2007.

Le présent guide méthodologique a été élaboré paritairement par le groupe de travail « classification V branches » puis validé par la commission permanente paritaire nationale d'interprétation et de conciliation de la « V branches ».

Ce guide a pour objectif d'aider les entreprises (salariés et employeurs) à mettre en œuvre le nouvel accord de branche de classification.

La classification est une démarche de classement des emplois, les uns par rapport aux autres.

Elle doit permettre de :

- positionner les emplois de manière objective et homogène ;
- déterminer un coefficient de classification pour chaque emploi et un salaire de qualification associé à chaque échelon ;
- garantir l'équité d'un système ainsi qu'une hiérarchie salariale correcte.

Elle s'établit grâce à :

- des définitions des emplois à classer ;
- une méthode d'évaluation ;
- une grille de classification.

La classification n'est ni une grille de salaire, ni un classement de personnes.

Le présent guide décrit les étapes nécessaires à la réussite de la démarche (cf. schéma page suivante) pour la mise en place de cette nouvelle classification. Les partenaires sociaux veillent au respect de chaque étape décrite.

Un mémo illustratif de l'ensemble des critères classant permet de bien comprendre les différents critères et leur déclinaison en degrés. Des questions, à titre indicatif, sont proposées.

Le guide donne un exemple concret d'emploi pour faciliter l'appropriation de la méthode de mise en œuvre. Il doit être adapté à la réalité de chaque entreprise.

Enjeux de la classification

Réaliser ce travail de classification revêt une importance primordiale pour le fonctionnement des entreprises et l'évolution des salariés.

Elle présente plusieurs objectifs pour les acteurs de l'entreprise :

- organiser et positionner les emplois en fonction de leur contenu dans une grille de classification ;
- établir une structuration (échelons/salaires de qualification) dans une approche de hiérarchie salariale objective ;
- donner de la visibilité aux salariés sur les moyens d'évolution.

Les enjeux sont les suivants :

- définir les emplois existants en cohérence avec l'organisation, le métier, le marché ;
- homogénéiser et objectiver les positionnements en assurant une équité interne ;
- articuler la classification avec les dispositifs RH en place ;
- imaginer des filières d'évolution permettant aux salariés d'identifier ses possibilités d'évolution : jalons de la progression, compétences techniques ou transverses, reconnaissance associée.

Pour la bonne réussite de cette démarche il est fortement recommandé de respecter les étapes suivantes :

Étapes et outils de la démarche

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers 1. Fiches emploi
2. Pesée brute = évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + attribution d'un degré	2. Définition des critères classant
3. Pesée pondérée = calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition 4. Grille de classification
5. Détermination de la rémunération annuelle garantie (RAG) associée	5. Grille de correspondance

1. Identification et description des métiers et des emplois

1.1. L'identification de la filière

La filière est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

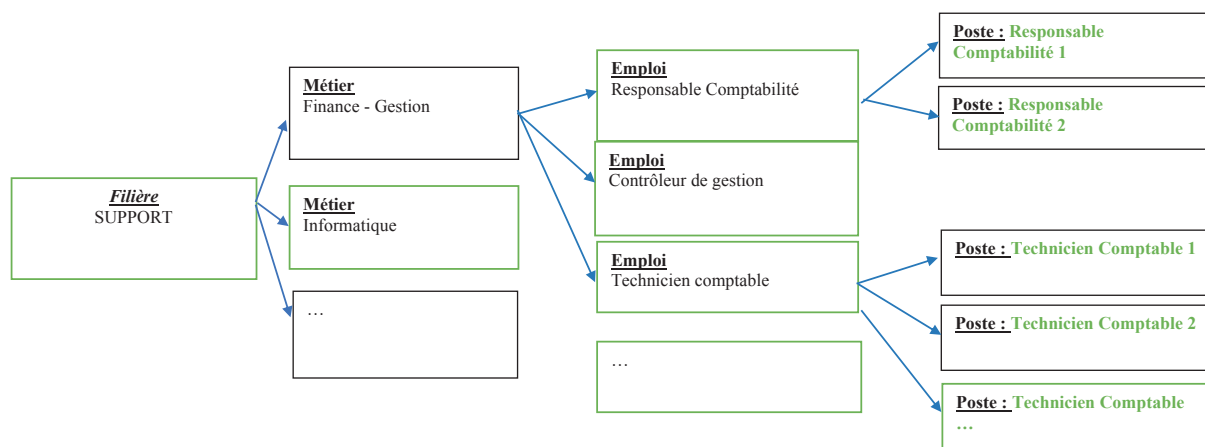
La définition préalable des filières facilite l'identification des métiers.

Dans le travail d'identification des emplois, une nomenclature se dessine : les filières représentent le niveau supérieur de l'arborescence, les métiers et les emplois constituent des mailles intermédiaires, les postes constituent quant à eux la base.

(Voir page suivante.)

L'exemple ci-dessous représente une nomenclature d'emploi :

Emploi exemple – Filière « Support » – Métier « Comptabilité »



Définition de la filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Définition du métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Définition de l'emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Définition du poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon...).

1.2. L'identification des métiers

Le métier est un domaine d'activité au sein d'une entreprise. Il regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : métiers du transport, métiers de la logistique, métiers de la finance-gestion...).

1.3. L'identification des emplois

L'emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et des compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

L'identification d'emplois permet le regroupement de postes suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

Concrètement, l'emploi est obtenu en agrégeant des définitions de postes pour lesquels une proximité est identifiée. Cette proximité ne signifie pas une identité parfaite.

La description des emplois repose sur l'identification d'un « plus grand dénominateur commun » d'activités, de compétences et de contexte d'exercice (cf. matrice fiche emploi).

L'analyse des postes (ex : description de poste) est un procédé qui consiste à examiner les éléments concernant un emploi donné, afin d'en déterminer les caractéristiques essentielles et définir les activités, les compétences requises du titulaire pour qu'il puisse exercer de manière satisfaisante les fonctions inhérentes à cet emploi.

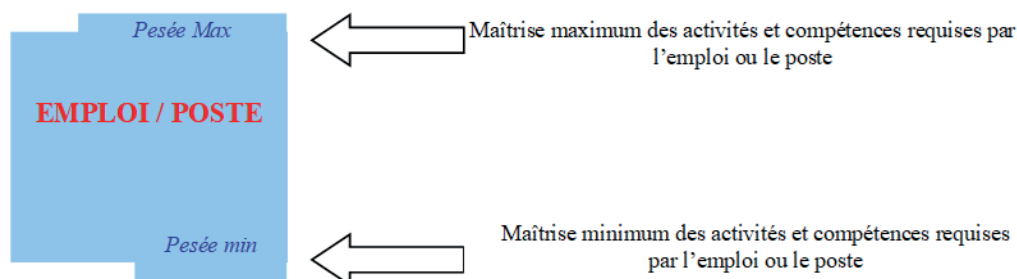
Il s'agit tout d'abord d'identifier les emplois : puis de rassembler les renseignements concernant le travail effectué par les intéressés : de décrire les missions, les responsabilités et tous les autres éléments nécessaires à l'évaluation.

1.4. Les profils d'emploi

Un emploi pour l'analyser au regard de la classification peut se décliner en un ou plusieurs profils (exemple : minimum et maximum).

Les profils s'apprécient en fonction des différents niveaux de maîtrise requis dans l'emploi : ainsi un emploi ou poste ne peut revêtir qu'un seul profil (exemple : agent d'entretien) ou peut s'étendre sur une fourchette de pesées mini et maxi (responsable comptable 1 et 2).

Illustration :



2. Description des emplois

2.1. Les principes de rédaction de la fiche emploi

Une fois identifié, l'emploi est décrit par le biais d'une fiche type comportant des rubriques qui mettent en évidence ses caractéristiques essentielles. Il est important de pouvoir garantir la lisibilité et de ne pas proposer un trop grand nombre de rubriques, ni une rédaction trop détaillée.

La rédaction de la fiche emploi doit être concise, précise et objective. Elle doit permettre de renseigner clairement les différentes rubriques afin de faciliter la compréhension de tous : salariés, managers, représentants du personnel, responsables ressources humaines, etc.

La fiche emploi doit donc viser une écriture simple et cohérente. Elle doit privilégier les textes courts et s'appuyer sur une représentation par items d'une ligne ou deux.

2.2. La description et la validation des fiches d'emplois

La description des emplois se fait à partir du modèle de la fiche emploi type et sollicite plusieurs sources d'information.

2.3. L'actualisation et l'évolution de la nomenclature et des descriptions d'emplois/postes

Les descriptions des emplois ou postes sont réalisées à un instant T et dans un contexte d'entreprise particulier. Or, l'environnement de l'entreprise évolue. Ces évolutions peuvent toucher plus ou moins les contenus ou les finalités des emplois nécessitant alors des ajustements.

Conformément au dernier alinéa de l'article 4 de l'accord du ..., les partenaires sociaux incitent les entreprises à actualiser leur pesée et/ou leur accord de classification par le biais d'avenant en fonction de l'évolution de leurs emplois et de leur organisation.

(Voir page suivante.)

2.4. La matrice d'une fiche emploi

Société XXXXX							
Filière : Intitulé du métier : Emploi Poste : Contexte :	<p>La filière est un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).</p> <p>Le métier est un espace d'évolution professionnelle qui regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.</p> <p>Un emploi est une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...) mobilisant des activités et des compétences de même nature.</p> <p>Un poste de travail est un ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.</p> <p>Contexte : Éléments permettant d'appréhender les contraintes liées à l'emploi (liens hiérarchiques, relations avec d'autres acteurs ou d'autres métiers, rythme ou conditions de travail spécifiques, etc.).</p>						
Définition des missions :	Présentation résumée de l'emploi en quelques lignes, permettant de donner une indication générale sur la raison d'être de l'emploi.						
Activités principales de l'emploi :							
- -	<p>Ensemble des actions ou des opérations correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé. L'accent est mis sur les activités qui déterminent les spécificités de l'emploi.</p> <p>Les activités sont rédigées sous la forme de verbes d'actions à l'infinitif.</p>						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Critères classants</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Connaissances et expérience</td> </tr> <tr> <td>Complexité</td> </tr> <tr> <td>Latitude et champ d'action</td> </tr> <tr> <td>Responsabilité : → Responsabilité technique et métier → Responsabilité économique → Responsabilité sécurité → Responsabilité humaine </td> </tr> <tr> <td>Relations</td> </tr> </tbody> </table>		Critères classants	Connaissances et expérience	Complexité	Latitude et champ d'action	Responsabilité : → Responsabilité technique et métier → Responsabilité économique → Responsabilité sécurité → Responsabilité humaine	Relations
Critères classants							
Connaissances et expérience							
Complexité							
Latitude et champ d'action							
Responsabilité : → Responsabilité technique et métier → Responsabilité économique → Responsabilité sécurité → Responsabilité humaine							
Relations							

3. Principe de pesée des emplois ou postes

L'accord définit l'emploi comme une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure et mobilisant des activités et des compétences de même nature.

La classification des emplois par critères classant est un système objectif qui repose sur l'évaluation des emplois à travers plusieurs caractéristiques et qui traduisent différentes dimensions de l'emploi, appelés « critères classant ».

Le positionnement de l'emploi n'est donc pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des emplois et non des personnes !

3.1. Les principes généraux

Le système de classification est organisé en 10 classes. Chaque niveau se divise en 2 à 3 échelons. La grille de classification compte donc 26 échelons.

La grille de classification tient compte des 3 catégories professionnelles que sont :

- les ouvriers et les employés ;
- les techniciens et agents de maîtrise ;
- les cadres.

3.2. Les 8 critères classant. Mémo illustratif

La classification de la « V branches » repose sur les 8 critères classant suivants :

- connaissances et expériences ;
- complexité ;
- latitude et champs d'action ;
- responsabilité technique et métier ;
- responsabilité économique ;
- responsabilité sécurité ;
- responsabilité humaine ;
- relations.

L'accord définit ces critères classant de manière générale puis les décline pour chaque degré de la grille de classification.

Pour hiérarchiser les emplois ou les postes, il est nécessaire de procéder à une appréciation combinée des huit critères classant. Pour positionner un emploi ou un poste, chacun des critères doit être évalué.

Définition des critères classant par degré

1. Connaissances expériences

Définition générale

Les connaissances et expériences se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Explication

Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience.

Les connaissances résultent d'une instruction reconnue par :

- un diplôme ;
- une certification (VAE, CQP) ;

- une habilitation par un organisme externe et professionnel ;
- l'expérience et pratiques professionnelles.

Les connaissances servent à comprendre et résoudre les situations et problèmes qui se posent et à réagir de façon adaptée à l'évolution de l'environnement, à améliorer la perception des situations et la sélection des actes appropriés.

Ces connaissances peuvent être théoriques ou pratiques, spécifiques ou non à l'entreprise, scientifiques ou méthodologiques, mais leur acquisition est reconnue nécessaire et suffisante pour l'exercice de l'emploi.

Exemples

- Bac technique, bac professionnel agricole ou bac professionnel « Conduite et gestion de l'exploitation agricole »
- BTSA (agricole) BTSA ACSE
- Master professionnel en administration du personnel
- CQP « Agent de silo », titres...
- Caces, permis poids lourds, habilitations électriques...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

De quel diplôme d'entrée a-t-on besoin ? Quel est le diplôme ciblé ou expérience équivalente pour le recrutement ?

Quelles connaissances théoriques ou techniques à maîtriser pour tenir l'emploi ? (connaissances métier, spécialité...) ?

Est-ce qu'une expérience préalable est nécessaire (en interne/en externe) ?

Définitions par degré

Les connaissances et expériences qui se traduisent par un degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction	
1	Fin de scolarité obligatoire.
2	CAP – BEP ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant des connaissances techniques requises sur l'emploi
3	Bac ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant une spécialisation dans une discipline donnée
4	BTS/DUT ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/VAE de niveau 3
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	CQP/VAE de niveau 2
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis
	VAE de niveau 1
7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente à défaut du diplôme requis

2. Complexité

Définition générale

La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Explication

Ce critère prend en compte :

- l'expertise ;
- la pluridisciplinarité définie par la combinaison de techniques ou technologies différentes ;
- l'environnement de travail dans lequel les actions sont menées ;
- la taille des organisations ;
- la taille des projets, des budgets.

Elle se mesure par :

- la nature et le nombre d'opérations à réaliser/l'enchaînement simples ou entremêlés ;
- la nature de la solution à mettre en œuvre ;
- la maîtrise de disciplines professionnelles identifiables par leur spécificité et technicité ;
- la capacité à appréhender les risques (= interpréter et anticiper) pour assurer un bon déroulement des activités (mettre en œuvre, adapter et/ou résoudre) ;
- l'importance en termes d'impacts des actions menées, de budget à gérer.

Exemples

- Opérations élémentaires (maintenir la propreté du silo, opération d'agréage, accueil du public...)
- Opérations complexes (mise de chargement en cellule, conservation du grain...)
- Activités diversifiées
- Actions transverses
- Mécanique et gestion des plannings
- Suivi d'un chiffre d'affaires de magasin
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'activité requiert-elle l'utilisation de machines, outils, méthodes ou connaissances techniques spécifiques ?

Quel est le degré de choix des procédures et moyens à mobiliser pour atteindre les résultats ?

L'activité nécessite-t-elle d'anticiper et gérer des événements nouveaux et/ou perturbateurs ?

Définitions par degré

La complexité qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement)

1

L'emploi nécessite la réalisation d'opérations élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels

2	L'emploi nécessite la réalisation d'opérations complexes nécessitant l'identification d'aléas, des dysfonctionnements et des risques possibles
3	L'emploi nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi exercées dans des situations diversifiées. En outre il nécessite d'analyser les situations et de proposer des solutions simples
4	L'emploi nécessite la mise en œuvre d'opérations, imbriquées entremêlées nécessitant : – la maîtrise de plusieurs disciplines professionnelles ou plusieurs activités relevant de domaines différents (ex. : mécanique et gestion des plannings) ; – de poser un diagnostic approfondi et de proposer des priorités d'actions pour solutionner le problème.
5	L'emploi nécessite l'étude et la coordination d'activités diversifiées caractérisées par : – l'analyse et la hiérarchisation des risques ; – l'anticipation et la priorisation des actions à mener ; – la résolution dans les délais des problèmes complexes tenant compte des enjeux humains, techniques, organisationnels, économiques.
6	L'emploi implique : – l'organisation et l'optimisation du système global de son domaine d'activité (production, gestion, commercial...) à partir d'objectifs définis sur le moyen terme ; – l'anticipation de risques techniques, économiques, organisationnels...
7	L'emploi consiste à la conduite globale de son domaine d'activité ou de projets, caractérisée par : – le pilotage et la gestion de son activité en ligne avec la direction générale ; – la construction de solution ou modes d'action intégrant de fortes contraintes extérieures dans un cadre imposé et/ou irréversible (ex. : rapprochement de coopératives, gain d'un client majeur, création d'une unité industrielle...).

3. Latitude

Définition générale

La latitude se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ainsi qu'adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Explication

Elle prend en compte :

- la nature des directives plus ou moins précises et définies dans le temps ;
- l'appréhension des systèmes de gestion ou de production dans lequel se réalise le travail ;
- l'environnement plus ou moins soumis aux aléas et nécessitant des adaptations.

Elle se mesure par :

- le degré de précision des instructions et des résultats à atteindre ;
- la possibilité d'agir sur les activités à mettre en œuvre et sur les moyens associés ;
- le périmètre d'intervention, plus ou moins large et soumis à des facteurs externes.

Il s'agit de déterminer la part d'autonomie et de pouvoir d'élaboration propre de l'emploi sur la base des instructions reçues. Cette élaboration vise, à adapter les instructions et les informations de contrôle pour les transformer en actions, décisions ou consignes d'application.

À noter : La part d'autonomie (à quelque niveau que ce soit) est toujours plus ou moins limitée par des interventions de contrôle et de correction exercées par les structures hiérarchiques et/ou fonctionnelles.

Exemples

- Aucune autonomie = > organisation du temps de travail liée à la cadence de la machine
- Respect de procédure détaillée avec ou sans marge de manœuvre
- Autonome dans l'organisation de sa journée de travail
- Gestion des stocks (responsable de magasin)
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quels sont les problématiques auxquelles l'emploi est confronté ?

Dans quelles conditions, face à quel problème, un accord du hiérarchique ou d'un service extérieur est-il nécessaire ?

Qu'est-ce qui conditionne l'organisation de la journée de travail ?

Est-ce que le contrôle du travail se fait immédiatement ou *a posteriori* ?

Définitions par degré

La latitude (ou champ d'action) se définit par la marge de manœuvre pour :

- **préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;**
- **adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.**

1	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des consignes précises et permanentes Alerte en cas d'anomalies
2	L'emploi nécessite l'exécution de son travail en respectant des modes opératoires, met en œuvre des autocontrôles, détecte et alerte en cas de non-conformité
3	L'emploi nécessite l'exécution de son travail dans le cadre de bonnes pratiques définies et qui précisent les limites, moyens et méthodes (ex : procédures, plan de travail [sécurité, maintenance...], référentiel métier...), pour assurer un bon fonctionnement et faire face aux dysfonctionnements connus
4	Le salarié agit dans le cadre d'objectifs liés aux résultats du travail : – les procédures, moyens et méthodes ne sont pas tous définis ; – recherche et propose des solutions face à une situation imprévue pour atteindre l'objectif.
5	Le salarié participe à l'élaboration d'objectifs qui fixent le cadre de l'activité : – les situations rencontrées sont parfois difficiles mettant en jeu des données complexes ; – organise les moyens pour gérer, optimiser et atteindre les résultats de son activité.
6	Le salarié assure le pilotage d'une entité dans le cadre d'une stratégie plus générale : – fixe les objectifs, met en place et optimise les moyens, rend compte des résultats ; – participe à l'élaboration des axes stratégiques.
7	L'emploi nécessite l'élaboration des axes stratégiques de l'entité : il propose et fait valider par la direction générale la politique moyen et long terme de son activité)

4. Responsabilité technique et métier

Définition générale

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la garantie du respect des normes techniques et qualité (standards professionnels) ;
- la nature des actions et leur impact sur le fonctionnement des activités ;
- le périmètre plus ou moins large sur lequel les actions ont des effets ;
- l’atteinte ou le développement des objectifs ou résultats requis par l’emploi.

Exemples

- Informer, conseiller et présenter les produits correspondant aux besoins des clients en expliquant leur utilisation et en donnant des recommandations tout en concluant la vente
- Responsable de X comptes (relation et suivi client, volume des contrats...)
- Gérer les stocks de produits publicitaires (commander, réceptionner, saisir, dispatcher)
- Gérer le parc téléphonie (ex. : attribution, suivi, dépannage...)
- Assurer la gestion des flux bancaires en relation avec les banques
- Garantir le respect du cadre réglementaire dans le cas d’un juriste
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est l’impact de la décision sur l’activité ?

L’emploi nécessite-t-il la réalisation d’actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d’une entité interne ou externe à l’entreprise ?

Définitions par degré

La responsabilité technique et métier se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	L’emploi nécessite la réalisation d’activités n’impactant pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	L’emploi nécessite la réalisation d’activités ayant une influence sur les emplois directement en lien nécessitant un contrôle de la qualité et la conformité de ces activités pour assurer le bon déroulement des opérations
3	L’emploi nécessite la réalisation d’activités ayant des impacts sur un ensemble d’opérations relevant de différents emplois, nécessitant des adaptations ou des choix garantissant la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles
4	L’emploi nécessite la réalisation d’actions et prises de décisions ayant des effets au niveau d’une équipe, d’un projet, ou d’un processus clé garantissant une qualité et une efficacité constante : respect des normes professionnelles, des délais et des degrés d’urgence...
5	L’emploi nécessite pilotage et prises de décisions garantissant des résultats techniques et des performances satisfaisantes : <ul style="list-style-type: none">– sur des activités multiples ou transversales impliquant des processus et acteurs différents ;– sur l’image interne et externe.
6	L’emploi nécessite la prise de décisions techniques ayant des impacts sur : <ul style="list-style-type: none">– l’organisation ou le développement d’une activité globale ;– ou un processus transverse ;– ou les représentations à l’externe : acteurs métiers, clients, prestataires, fournisseurs...
7	L’emploi nécessite la prise de décisions stratégiques ayant des impacts : <ul style="list-style-type: none">– sur l’organisation du travail, l’activité, les moyens, les coûts, les résultats, les produits ;– sur le développement du métier sur un territoire.

5. Responsabilité économique

Définition générale

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Explication

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives en vue d'économie ou de développement/de croissance ;
- le degré d'implication requis/l'impact dans les activités financières ;
- le suivi et/ou développement de flux financiers.

Exemples

- Éviter le gaspillage
- Marges en entité commerciale
- Construction d'un budget de fonctionnement
- Argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires)
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est l'impact économique d'une décision ou d'une action ?

Et sur quel périmètre ?

Définitions par degré

La responsabilité économique se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...	
1	L'emploi nécessite la réalisation d'économies par le contrôle permanent de l'utilisation des équipements pour éviter les gaspillages et les coûts
2	L'emploi nécessite la réalisation d'activités : <ul style="list-style-type: none">– ayant des impacts économiques sur son périmètre d'activité : encaissements et décaissements, réassorts, achats de fournitures, de pièces détachées, de matières, de produits finis ou intermédiaires, d'emballages, etc. ;– et nécessitant un contrôle de l'exactitude des approvisionnements, des stocks ou des encaisses en vue de garantir un fonctionnement courant.
3	L'emploi nécessite le suivi et l'optimisation des dispositifs : <ul style="list-style-type: none">– ayant des impacts économiques sur différents processus : paie, stocks, linéaire, remises magasin, ventes, etc. ;– nécessitant un suivi permanent des résultats et des choix en vue de garantir l'atteinte des objectifs économiques.
4	L'emploi nécessite l'application de processus économique/financier : <ul style="list-style-type: none">– préparation et contrôle d'un budget : investissements, fonctionnement, sous-traitance ;– suivi et optimisation d'opération économiques ou financières : marges en entité commerciale.

5	L'emploi nécessite la construction, le suivi et l'optimisation : – d'un budget de fonctionnement d'une unité de travail ; – d'argumentation économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires).
6	L'emploi nécessite l'organisation, anticipation et supervision : – de flux financiers ou de trésorerie à l'échelle d'une entité (usine ou entreprise) ; – d'un équilibre financier et économique d'une entité.
7	L'emploi nécessite la préparation, évaluation préalable et suivi : – d'un programme d'investissement (prod, TN, SI, RetD...) à l'échelle d'une ou plusieurs entités juridiques ; – garantissant l'équilibre économique à court et moyen terme d'une entité ou de l'entreprise.

6. Responsabilité sécurité

Définition générale

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Explication

Ce critère se mesure par :

- l'identification et la hiérarchisation d'actions préventives sur les risques liés à la sécurité ;
- l'implication dans la gestion, le développement des dispositifs de sécurité.

Exemples

- Application de mesures et procédures liées à la sécurité
- Anticipation des risques liés à la sécurité
- Élaboration de procédures liées à la sécurité
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

Quel est le risque potentiel d'une décision ou d'une action sur les personnes, l'environnement ou le domaine juridique... ?

Suppose-t-il la rédaction de procédure ? ou de plans d'action préventifs ou non ?

Définitions par degré

La responsabilité sécurité se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- **des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;**
- **des locaux ;**
- **des données ;**
- **des matières, des produits, des biens, de l'environnement...**

1	L'emploi nécessite l'application de mesures et procédures, simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits
---	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

2	L'emploi nécessite des propositions de solutions d'amélioration ou d'ajustement des procédures techniques ou administratives en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'emploi exige le respect de normes de sécurité élevées
3	L'emploi exige la conception de procédure(s) ou de processus techniques dans des contextes d'influence sur d'autres emplois, des fournisseurs, des prestataires ou des clients en vue de l'anticipation des risques liés à la sécurité
4	L'emploi implique la supervision des processus sécurité auprès de collaborateurs ou sous-traitants dans son unité de travail
5	L'emploi nécessite la conception et l'animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique de sécurité pérenne et conforme
6	L'emploi implique la définition de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue
7	L'emploi nécessite le pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité à la stratégie (ex : responsabilité sociale et environnementale)

7. Responsabilité humaine

Définition générale

- La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :
- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
 - le développement des compétences des collaborateurs ;
 - la qualité de vie au travail.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la nature des actions impactant un groupe ou un individu ;
- la diversité des sujets à prendre en compte ;
- l'influence sur le travail d'un groupe ou d'un individu ;
- le périmètre d'action.

Exemples

- Nécessité uniquement d'un partage d'information (information délivrée en réunion de service)
- Coordination de groupe
- Encadrement hiérarchique qui se caractérise notamment par la fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance...
- Nombre de salariées à manager

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'emploi couvre-t-il une dimension de management ? ou de coordination d'équipe ?

L'emploi suppose-t-il le suivi ou le management de projet ?

(Voir page suivante.)

La responsabilité humaine se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l’organisation et l’animation d’une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

1	Le salarié accueille et partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l’emploi.
2	L’emploi requiert la coordination d’actions ou d’acteurs dans le cadre d’un collectif : Ex. : activité de déploiement, de sous projet, entraînement d’un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers
3	L’emploi requiert : – l’animation d’un petit groupe dans un objectif de développement ou de production ; – et/ou la coordination d’actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d’expérience, modifications des plans d’actions...).
4	L’emploi requiert : – la coordination d’une équipe : répartition du travail, régulation entre les acteurs, animation régulière de formation ; – et/ou la gestion de projets simples : planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs.
5	L’emploi requiert : – un encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, etc. ; – et/ou le management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d’amélioration continue.
6	L’emploi requiert un management hiérarchique et/ou de projet dans un environnement complexe (par la taille de l’équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes) caractérisé par : – l’anticipation des évolutions impactant l’organisation, le projet et le collectif ; – le pilotage de démarche d’adaptation/de changement.
7	L’emploi requiert la conduite de processus de décisions impactant l’organisation et les conditions de travail : – développement de politique d’amélioration de qualité de vie au travail ; – arbitrages sur des solutions organisationnelles.

8. Relations

Définition générale

Le critère « relations » se définit par l’ensemble des échanges et traitement d’informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Explication

Ce critère se mesure par :

- la complexité des interactions relationnelles en lien avec l’emploi ;
- la diversité des relations.

Exemples

- Transmission d’information habituelle
- Informations variées
- Gestion de sous-traitants
- ...

Questions à poser pour identifier le degré adéquat à titre indicatif

L'emploi nécessite-t-il la mise en contact avec des adhérents de la coopérative ? des tierces ? des sous-traitants ?

Cela nécessite-t-il une simple transmission d'information ? ou une négociation ?

Les relations se définissent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale	
1	L'emploi nécessite la transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	L'emploi nécessite la transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité
3	L'emploi requiert la coordination d'informations : – échange d'informations combinées, auprès de multiples acteurs (clients, agriculteurs, fournisseurs...) ; – adaptation des échanges notamment en cas de litige.
4	L'emploi implique des relations de coopération dans un environnement complexe : – traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations ; – dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision ; – recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires).
5	L'emploi implique des relations d'interface dans un environnement complexe et à forts enjeux : – centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs ; – recherche de solutions/d'accords sur des sujets (à enjeux quantifiables ?) ; – posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers.
6	L'emploi requiert la mobilisation de techniques de négociation : – recherche et mise en œuvre de leviers d'influence ; – adaptation des solutions et recherche de performance ; – dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, des clients, élus locaux ou partenaires).
7	L'emploi implique la représentation d'intérêts : Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise.

4. Étapes de pesée

Objectif :

Il s'agit d'attribuer la classe et l'échelon de classification de la branche à chaque profil d'emploi en articulant le texte de l'accord de branche et les textes de l'entreprise.

Une définition d'un profil d'emploi ou de poste correspond à 1^{er} classe et à 1^{er} échelon.

Étapes	Outils
1. Identification et description des métiers et emplois	1. Inventaire des métiers 1. Fiches emploi
2. Pesée brute = Évaluation de l'emploi au regard de chaque critère + Attribution d'un degré	2. Définition des critères classant
3. Pesée pondérée = Calcul du nombre de point	3. Grille de pondération
4. Détermination du positionnement = Transposition de la pesée pondérée en classe-échelon dans la grille de classification	4. Grille de transposition 4. Grille de classification
5. Détermination du salaire de référence	5. Grille de correspondance

4.1. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

■ Fiche emploi

Société XXXXX

Filière :

Intitulé du métier :

Emploi :

Poste :

Contexte :

Lieu :

Définition des missions :

Activités principales de l'emploi :

Grille d'analyse des éléments déterminants

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi ou de poste (un emploi ou poste peut faire l'objet d'un ou de plusieurs niveaux de pesée)		
	Pesée mini	Pesée intermédiaire	Pesée maxi
Connaissance/expérience			
Complexité			
Latitude			
Responsabilité technique et métier			
Responsabilité économique			
Responsabilité sécurité			
Responsabilité humaine			
Relations			

4.2. Sélection du degré de chaque critère

1. Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classant déclinés en degrés.

2. Pour chaque profil d'emploi (si cela s'avère nécessaire une pesée maxi ou une pesée mini voire le cas échéant une pesée intermédiaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille d'analyse des éléments déterminants et la définition du degré.

4.3. Pesée

Définition

L'élaboration d'une grille de pondération des critères qui a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classant défini par l'accord de branche.

Les principes de construction de la grille sont les suivants :

- la règle de progression d'un degré à l'autre est linéaire. Ce choix a été fait afin de construire une courbe de progression du nombre de points qui soit similaire à l'évolution des rémunérations ;
- chaque critère a la même valeur. Ainsi, le critère « Connaissances/expérience » est aussi important que le critère « Latitude/champ d'action », qui est lui-même aussi important que le critère « Responsabilité technique »...

Mécanisme de pondération

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi ou du poste à partir de la grille de pondération des critères suivante :

Grille de pondération des critères classant

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

4.4. Identification classe/échelon

Il s'agit de positionner le total de la pesée de l'emploi ou du poste dans la grille de classification.

Grille de classification

Positionnement			Fourchette de points
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430

Positionnement			Fourchette de points
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 400

4.5. L'exemple détaillé de résultat de pesée : responsable-comptable ?

Il s'agit d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un(e) DAF et composée de 2 responsables comptables (1 pour la coopérative et 1 pour les filiales).

Le responsable comptable de la coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.

1. Identification des filières au sein de l'entreprise

5 filières ont été identifiées pour l'entreprise X.

Filière de l'entreprise
Production agricole
Distribution
Qualité
Logistique
Support

2. Identification des emplois

La nomenclature des métiers et emplois comprend l'emploi de responsable comptable qui regroupe 2 postes.

Métiers	Emplois	Postes
Finance – gestion	Directeur des affaires financières (DAF)	Directeur des affaires financières (DAF)
	Responsable comptabilité	Responsable comptable « opérationnel » Responsable comptable « confirmé »
	Technicien comptable	Technicien comptable « opérationnel » Technicien comptable « intermédiaire » Technicien comptable « confirmé »

3. Identification des profils d'emploi

Emploi	Pesée mini	Pesée maxi
Responsable comptable	Responsable comptable « Opérationnel »	Responsable comptable « Confirmé »
	Responsable comptable filiale	Responsable comptable coopérative qui, outre les missions du responsable comptable filiale, encadre hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe

Des intitulés et des définitions de profil sont proposés.

(Voir page suivante.)

4. Description de la fiche emploi

Société XXXXX

Filière : Support

Intitulé du métier : Comptabilité

Emploi : Responsable Comptabilité

Poste : Responsable comptabilité 1 / Responsable comptabilité 2

Contexte : Le titulaire exerce au sein d'une coopérative de 500 salariés avec 3 activités différentes et deux filiales. La direction financière est sous la responsabilité d'un(e) DAF est composée de 2 responsables comptables (1 pour la Coopérative et 1 pour les filiales). Le responsable comptable de la Coopérative est amené à encadrer hiérarchiquement une équipe et est responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe, contrairement au responsable comptable des filiales.

Lieu :

Finalité de l'emploi :

Superviser la production et la révision des états comptables de l'entreprise. Traiter et justifier tout ou partie des différentes opérations comptables relatives aux mouvements financiers et à l'activité administrative de l'entreprise (comptabilité générale, analytique, tiers, immobilisations, trésorerie...) et en analyser les résultats. Encadrer hiérarchiquement une équipe et responsable de la consolidation des résultats pour l'ensemble du groupe.

Activités principales de l'emploi

- Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes / soldes :
 - Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)
 - Tenir des comptes de la comptabilité générale et/ou budgétaire et/ou analytique
 - Collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables
 - Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations
 - Rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse
 - Justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes / externes
- Encadrer une équipe comptable
- Établir / actualiser et mettre en œuvre de procédures, protocoles, consignes, spécifiques à son domaine
- Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier
- Éventuellement, élaborer, mettre en place et exploiter les tableaux de bord spécifiques au domaine d'activité

5. Analyse des éléments déterminants

S'appuyant sur le contenu de la fiche emploi, il s'agit d'établir la grille d'analyse des éléments déterminants à prendre en compte pour peser chaque profil d'emploi.

Grille d'analyse des éléments déterminants des 2 profils du responsable comptable

Critère	Pesée Mini	Pesée Maxi
Connaissances et expériences	Formation de master professionnelle finance/contrôle de gestion/DSCG	Formation de master professionnelle finance/contrôle de gestion/DSCG
Complexité	Nécessite la maîtrise de la totalité des composantes de l'emploi Élaborer, analyser, interpréter un bilan, un compte d'exploitation, les comptes/soldes : – préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales) ; – tenir des comptes de la comptabilité générale et/ou budgétaire et/ou analytique ; – collecter, exécuter et vérifier des données et documents comptables.	Nécessite la mise en œuvre d'opérations imbriquées : – rédiger des procédures comptables, des documents de synthèse ; – justifier, expliquer et argumenter sur les positions comptables auprès d'interlocuteurs internes/externes.
Latitude	Planifier et faire réaliser la production Mettre en œuvre les plans d'actions	Développer et mettre en œuvre des plans d'amélioration pouvant se concrétiser par la remise en cause et ou mise en place de nouveaux procédés ou organisations
Responsabilité technique et métier	Établir des déclarations fiscales, justifier l'assiette de ces déclarations	Consolidation des résultats
Responsabilité économique	Préparer, établir des documents et résultats comptables internes et légaux (déclarations fiscales et légales)	Consolidation des résultats
Responsabilité sécurité	Sécurité des données	Sécurité des données
Responsabilité humaine	Pas d'encadrement	Encadrement hiérarchique
Relations	N'assure pas le suivi des relations externes	Assurer le suivi des relations avec les organismes externes concernant le domaine administratif et financier

6. Choix du degré de chaque critère déterminant

1. Lire la grille d'analyse des éléments déterminants et le mémo illustratif des critères classant déclinés en degrés (page 10 du guide méthodologique).

2. Pour chaque profil d'emploi (pesée maxi ou pesée mini ou pesée intermédiaire si création de profil supplémentaire), choisir le degré de maîtrise le plus approprié de chaque critère classant en mettant en évidence la correspondance entre le texte de la grille des éléments déterminants et la définition du degré.

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée max
Connaissances/expériences			D6	D6
Complexité			D3	D4
Latitude			D4	D5
Responsabilité technique et métier			D4	D5
Responsabilité économique			D4	D5
Responsabilité sécurité			D2	D2
Responsabilité humaine			D4	D5
Relations			D4	D5

7. Pesée

Il s'agit d'établir la valeur du profil de l'emploi à partir de la grille de pesée des critères.

(Voir page suivante.)

Critère	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi		Choix du degré		Pesée		Classe échelon	
	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi	Pesée mini	Pesée maxi
Connaissances/expériences			D6	D6	140	140		
Complexité			D3	D4	50	80		
Latitude/champ d'action			D4	D5	80	110		
Responsabilité technique			D4	D5	80	110		
Responsabilité économique			D4	D5	80	110		
Responsabilité Sécurité			D2	D2	40	40		
Responsabilité humaine			D4	D5	80	110		
Relations			D4	D5	80	110		
					630	810	Classe 5/échelon 3	Classe 8/échelon 1

Grille de pondération des critères classant

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances/expériences	30	40	50	80	110	140	170
Complexité	30	40	50	80	110	140	170
Latitude/champ d'action	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité technique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité économique	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité Sécurité	30	40	50	80	110	140	170
Responsabilité humaine	30	40	50	80	110	140	170
Relations	30	40	50	80	110	140	170

(Voir page suivante.)

8. Identification de la classe et de l'échelon

Critères	Éléments déterminants pour la pesée d'emploi			Choix du degré			Pesée			Classe échelon		
	Pesé mini	Pesée intermédiaire	Pesée maximum	P mini	P Int.	P max	P mini	P Int.	P max	P mini	P Int.	P max
Connaissances/expériences				D6		D6	140		140			
Complexité				D3		D4	50		80			
Latitudo/champ d'action				D4		D5	80		110			
Responsabilité technique				D4		D5	80		110			
Responsabilité économique				D4		D5	80		110			
Responsabilité sécurité				D2		D2	40		40			
Relations				D4		D5	80		110			

Total points		Classe/échelon	
630	810	Classe 5/échelon 3	Classe 8/échelon 1

Grille de classification

Positionnement		Fourchette de points	
Ouvriers et employés	1	1	240 à 263
		2	264 à 282
		3	283 à 301
	2	1	302 à 320
		2	321 à 339
		3	340 à 358
	3	1	359 à 382
		2	383 à 406
		3	407 à 430
TAM	4	1	431 à 459
		2	460 à 488
		3	489 à 517
	5	1	518 à 546
		2	547 à 575
		3	576 à 609
	6	1	610 à 643
		2	644 à 677
		3	678 à 711
Cadres	7	1	712 à 750
		2	751 à 800
	8	1	801 à 850
		2	851 à 900
	9	1	901 à 1 000
		2	1 001 à 1 100
	10	1	1 101 à 1 250
		2	1 251 à 1 360

En synthèse, dans cette entreprise X, l'emploi de responsable comptable se décline en 2 profils d'emplois et correspond à une fourchette de classification allant de :

- profil mini = profil « Opérationnel » : classe 5/échelon 3 ;
- profil maximum = profil « Confirmé » : classe 8/échelon 1.

5. Résultats de pesée des profils d'emplois

Objectif :

Pour s'assurer de la cohérence des pesées, un tableau récapitulatif de tous les emplois est construit.

Exemple de résultat de pesée :

Emplois	Pesée	Classe	Échelon
Emploi A profil minimum		C1	E1
Emploi A profil maximum		C2	E1
Emploi B profil minimum		C5	E2
Emploi B profil maximum		C6	E2

6. Glossaire non exhaustif

Activités principales : synthèse de l'ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Complexité : critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).

Connaissance et expérience : critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.

Cotation : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition.

Critères classant : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (conducteur poids lourd, cariste, responsable comptabilité, responsable magasin, conseiller-vendeur...).

Emploi exemple : emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).

Filière : ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution...).

Grille de transposition : grille qui permet de traduire le nombre de points issu de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.

Latitude et champ d'action : critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour :

- préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie ;
- adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Métier : domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin...).

Mission : finalité des activités accomplies.

Pesée : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (conducteur poids lourds 1^{er} échelon et 2^e échelon ; ...).

Relations : critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes.

Responsabilité économique : critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...

Responsabilité humaine : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur :

- l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou projet ;
- le développement des compétences des collaborateurs ;
- la qualité de vie au travail.

Responsabilité sécurité : critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité :

- des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
- des locaux ;
- des données ;
- des matières, des produits, des biens, de l'environnement...

Responsabilité technique et métier : critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.

Article 12 | Durée. Révision de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut être révisé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 13 | Dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 14 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)