

Rectificatif au *Bulletin officiel* n° 2024-20 du 18 mai 2024

à l'accord du 18 avril 2024
relatif à la refonte des classifications

NOR : ASET2450445Z

IDCC : 1760

Page 54 :

Au lieu de :

« **Annexe 1 Déclinaison des critères classants**

Chacun des 8 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Connaissances et expériences	
Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP – BEP ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 5 Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée
3	Bac ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 4 Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline
4	BTS/DUT/BUT ou expérience CQP/VAE de niveau 3 Connaissances professionnelles dans une discipline ou champ de compétences donnés
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 2 Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes
6	Master 2/Ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 1
7	Doctorat/Post doctorat ou expérience équivalente

Complexité	
La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
1	Activités impliquant des tâches élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels
2	Activités impliquant des tâches qualifiées et successives nécessitant d'identifier et d'alerter sur les dysfonctionnements et risques possibles
3	Activités impliquant des tâches diversifiées articulées entre elles nécessitant une première analyse pour sélectionner et mettre en œuvre des solutions simples et identifiées afin de faire face aux situations
4	Activités impliquant d'analyser les difficultés (diagnostic) ou de questionner le besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues À ce degré, les activités peuvent se mettre en œuvre dans une ou plusieurs disciplines
5	Activités impliquant l'étude et la coordination de différents travaux à mettre en œuvre pour répondre à différentes situations avec des enjeux (humains, techniques, économiques, organisationnels). Ceci permettant de trouver des solutions ou d'appliquer des mesures d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes
6	Activités impliquant l'organisation, le déploiement, et le suivi d'un système global (projet ou domaine professionnel) nécessitant l'élaboration de processus ou programmes, l'anticipation de risques (techniques, économiques, organisationnels...)
7	Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes

Autonomie et champ d'action	
C'est la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi	
1	L'emploi requiert l'exécution du travail en suivant des consignes précises, et en alertant en cas d'anomalies
2	L'emploi requiert l'exécution du travail dans le cadre de pratiques professionnelles permettant de répondre aux différentes situations en conformité avec les chartes ou politiques internes
3	L'emploi requiert d'adapter des solutions en partie identifiées dans les standards afin de remédier à un imprévu ou d'anticiper des situations pour répondre à un besoin
4	L'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue
5	L'emploi requiert d'élaborer et d'organiser les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
6	L'emploi requiert de déterminer les méthodes/procédés et moyens associés en vue de rendre compte des résultats d'une entité dans une logique d'optimisation ou d'amélioration continue
7	L'emploi requiert de définir l'élaboration d'axes stratégiques ou d'orientations générales

Responsabilité métier	
Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	Les activités requises par l'emploi n'impactent pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	Les activités requises par l'emploi impactent l'environnement proche La responsabilité métier se traduit par le contrôle de la qualité et la conformité
3	Les activités requises par l'emploi impactent un processus ou une partie d'un processus La responsabilité métier se traduit par des adaptations ou des choix (sélection de moyens) pour garantir la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles sur son périmètre d'action
4	Les activités requises par l'emploi impactent une équipe de travail ou un projet La responsabilité métier se traduit par des actions et décisions garantissant une qualité et une efficacité constante au regard des normes professionnelles, des processus et des résultats attendus
5	Les activités requises par l'emploi impactent une unité de travail ou un service ou un processus complet/complexé La responsabilité métier se traduit par des décisions garantissant des résultats techniques ou métier et des performances attendues par le service
6	Les activités requises par l'emploi impactent une activité globale ou un processus transverse. La responsabilité métier se traduit par des décisions engageant l'organisation ou le développement d'une activité globale, ou d'un processus transverse
7	Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique

Responsabilité économique	
Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
1	La responsabilité économique métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts
2	Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi La responsabilité économique métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique
3	Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité. La responsabilité économique métier se traduit par des actions de transmission de données consolidées, de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques
4	Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges La responsabilité économique métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique Ex : préparation d'un budget ; proposition de montage d'opérations promotionnelles

Responsabilité économique	
Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
5	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</p>
6	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique</p>
7	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises)</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique</p>

Responsabilité sécurité et environnement	
Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits	
1	La responsabilité sécurité environnement se traduit par 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 et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)
2	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions d'identification, d'anticipations et d'alerte des situations à risque dans le respect des normes (protocoles, procédures, réglementations...) relevant des politiques et obligations réglementaires sécurité (biens, personnes, données et environnement)
3	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de mise en œuvre et d'adaptation de mesures correctives simples pour s'adapter et faire respecter les processus
4	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions et recommandations en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'environnement impliquant la prise en compte des normes de sécurité et d'environnement en plus des autres processus
5	<p>La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement</p> <p>Ex : animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique sécurité environnement pérenne</p>
6	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de conception, mise en œuvre et suivi de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue au niveau d'un service ou d'une unité de travail
7	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement à la stratégie (ex. : responsabilité sociale et environnementale)

Animation et coordination humaine	
L'animation et coordination humaine se définit à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet	
1	Activités d'accueil et de partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	Activités de coopération ou de contribution dans un collectif dans le but d'atteindre un résultat commun Ex : action d'entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers
3	Activités d'animation d'un groupe dans un objectif de développement ou de production ou Activités de coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...)
4	Activités de coordination et d'organisation d'une équipe (répartition du travail, régulation entre les acteurs) Activités de gestion de projets simples (planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)
5	Activités d'encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... Activités de management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue
6	Activités de management hiérarchique ou de projet dans un environnement complexe impliquant l'anticipation des évolutions impactant le collectif (projet ou équipes) et le pilotage de démarche d'adaptation/de changement
7	Activités de conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail nécessitant le développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail et des arbitrages sur des solutions organisationnelles

Communication et interactions relationnelles	
Elles se traduisent 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	Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	Transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente
3	Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (ex : fournisseurs, producteurs, clients...)
4	Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex : 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	Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex : centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers

Communication et interactions relationnelles	
Elles se traduisent 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	
6	Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence
7	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

Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

À chaque degré est associée une pondération permettant de valoriser l'évaluation de l'exigence requise.

La pondération est identique d'un critère à un autre. La pondération d'un degré à un autre est progressive.

La somme des points obtenus à l'issue de la pesée permettra de définir le coefficient de classification.

Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances expériences	20	40	60	100	140	180	240
Complexité	20	40	60	100	140	180	240
Autonomie champ d'action	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité technique	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité économique	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité sécurité	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité humaine	20	40	60	100	140	180	240
Relations	20	40	60	100	140	180	240

Grille de transposition

La grille de transposition, dernière étape de la pesée, permet de déterminer le coefficient de classification associé à la pesée réalisée :

- à chaque position (niveau-échelon) correspond une fourchette de points ;
- le rapprochement du total de points obtenus à l'issue de la pesée, des fourchettes définies dans la grille de transposition permet d'identifier le niveau et l'échelon de l'emploi évalué.

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	140 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441- 530

Niveau	Échelon	Fourchette de points
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701-780
	2	781- 860
	3	861-940
5	1	941-1020
	2	102-1100
6	1	1101-1190
	2	1191-1270
7	1	1271-1350
	2	1351-1430
8	1	1431-1510
	2	1511-1590

Annexe 3 Glossaire

Activité : il s'agit d'un regroupement de tâches, contribuant à un même résultat.

Activité globale : elle regroupe différentes missions ou unités de travail portées par différents processus.

Activités principales : ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Analyse 1^{re} : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.

Animation : il s'agit d'une mobilisation de salariés ou de tiers extérieurs pour faire passer des informations, expliquer, motiver ou lever des difficultés. Ex : animer une campagne de ventes ou de promotion ; relancer la dynamique collective dans un point de vente ; faire travailler différemment des salariés ensemble (que l'on soit en position hiérarchique ou pas).

Autonomie dans le temps : période durant laquelle le titulaire de l'emploi peut travailler sans directives ou orientations nouvelles.

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

Connaissances générales ou professionnelles : Il s'agit des connaissances et compétences acquises par tout moyen : formation initiale, formation continue, VAE, processus de certification, expérience professionnelle. On retient celles qui sont en rapport avec l'emploi et ses exigences, et qui permettent de l'occuper en conformité avec les standards professionnels de l'emploi.

Coopération : il s'agit de faire "œuvre ensemble" en mobilisant les compétences/ énergies/motivations. Ex : relations dans un groupe projet construisant quelque chose de nouveau, ou un projet informatique, ou une nouvelle offre de services.

Coordination : ceci renvoie à du management de salariés ou de tiers externes (partenaires, fournisseurs...) sans exercer une autorité hiérarchique à leur égard. "Faire œuvre ensemble pour atteindre un objectif de développement ou de fonctionnement"

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).

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 classants : 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.

Diagnostic : appliquer une méthode permettant d'identifier les causes, les effets, la gravité ou la répétitivité d'un problème. Ex : des écarts d'inventaires ; une perte de clients et de chiffre d'affaires sur un rayon ; une panne sur un système de paiement.

Discipline : Il s'agit d'une discipline au sens d'un ensemble de connaissances acquises ; elles peuvent être théoriques ou pratiques. Ex : techniques de vente, merchandising, biologie, informatique.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

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

Encadrement hiérarchique : exercer une responsabilité directe sur d'autres collaborateurs (recrutement, intégration dans l'équipe, entretien annuel et professionnel). "Avoir charge d'âmes" !

Entité : il s'agit de tout ou partie d'un ensemble plus vaste. Ex : un rayon dans une jardinerie ; un dépôt logistique ; un point de vente.

Entité économique : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Environnement simple versus environnement complexe : de par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes ou internes ayant un impact, leur prévisibilité. Ex : facteurs concurrentiels, de logistique externe.

Étude : prendre du recul et appliquer une méthodologie sur des problèmes dépassant les situations quotidiennes de travail. Ex : étudier la démarque sur un trimestre ; étudier les prix par rapport à la concurrence.

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

Fréquence du contrôle : quotidien, hebdo, mensuel et nature du reporting associé (sur les résultats, la consommation des moyens ou d'un budget par exemple).

Gestion d'un système global : appliquer une démarche systémique pour associer des compétences, des moyens et des outils. Imaginer un mode de fonctionnement pérenne dans le temps. Ex : gérer des pics d'activité dans une jardinerie.

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

Interface : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y a "des choses à perdre ou à gagner". Ex d'interface :

entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + défense d'intérêt.

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 et adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Management : exercer une responsabilité couvrant l'emploi, le développement des compétences et de l'employabilité d'autres salariés au sein de l'entreprise. Recouvre également la communication ascendante et descendante vis-à-vis d'une ou plusieurs équipes, et l'accompagnement des changements au quotidien + développement des compétences, employabilité et d'autonomie des salariés dans leur emploi.

Méthodes : ce sont des manières d'agir qui combinent des séquences d'action et des moyens dûment répertoriés. Ex : méthode d'arrêté de caisse.

Mission : finalité des activités accomplies.

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...).

Négociation : recherche d'un accord qui engage les parties en s'appuyant sur des leviers permettant de conclure un accord répondant aux objectifs.

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.

Pilotage : Conduite d'activité impliquant coordination d'acteurs et de travaux, activités de reporting dans un but d'atteinte des objectifs.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (Ex : conseiller vendeur animalerie).

Pratiques professionnelles : ce sont les gestes/actes professionnels reconnus comme pertinents et efficaces dans un métier donné. Ex : entretenir un linéaire ; procéder à des soins aux végétaux ou aux animaux. "Tout n'est pas écrit mais connu au niveau du métier".

Procédés : ce sont des ensembles de méthodes, processus et outils permettant d'obtenir un résultat, et la maîtrise d'une situation. Ex : un procédé de désinfection d'un local.

Processus : ensemble ordonné de différentes séquences de travail, reproductibles et partageables avec des salariés. Ex : réalisation d'un inventaire annuel.

Processus économique : il s'agit de l'enchaînement d'étapes et d'outils qui jalonnent la préparation, l'exécution et le contrôle d'un budget, ou qui ont un effet sur celui-ci. Ex : le budget prévisionnel et réel d'une jardinerie, ou d'une région ; un plan de fidélisation ou de remises ; une trésorerie.

Processus transverse : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Programmes : ensemble de projets ou de processus permettant d'anticiper, de gérer ou de contrôler une activité. Ex : un programme de maintenance ; un programme de rénovation d'un groupe de magasins.

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 d'une équipe projet, le développement des compétences des collaborateurs et la qualité de vie au travail.

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.

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

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

Service : il s'agit d'une subdivision, au sein d'une société, d'une jardinerie, d'une région ou d'un siège de l'entreprise.

Tâches élémentaires : nécessitant un apprentissage rapide et une mise en application simple et rapide. Ex : réaliser un réassort dans un rayon ; ranger ou nettoyer un local de stockage.

Technique : Il s'agit de la combinaison entre des processus et des outils, permettant d'obtenir un résultat professionnel et de maîtriser une situation de travail. Ex : savoir procéder à un inventaire ; savoir traiter une réclamation client ou un litige fournisseur ; savoir calculer et argumenter un plan de promotion...

Unité de travail : c'est un périmètre de travail dans lequel on trouve une ou des fonctions différentes en charge d'activités différentes, et soumises à un même processus métier. Ex : service, rayons, secteur.

(Voir page suivante.)

Lire :

« Annexe 1 Déclinaison des critères classants

Chacun des 8 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Connaissances et expériences	
Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi	
1	Fin de scolarité obligatoire
2	CAP – BEP ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 3 (ancien niveau 5) ^[1] Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée
3	Bac ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 4 ^[1] Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline
4	BTS/DUT/BUT ou expérience CQP/VAE de niveau 5 (ancien niveau 3) ^[1] Connaissances professionnelles dans une discipline ou champ de compétences donnés
5	Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP/VAE de niveau 6 (ancien niveau 2) ^[1] Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes
6	Master 2/ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 7 (ancien niveau 1) ^[1]
7	Doctorat/post doctorat ou expérience équivalente
[1] En vigueur au 18 avril 2024.	

Complexité	
La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
1	Activités impliquant des tâches élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels
2	Activités impliquant des tâches qualifiées et successives nécessitant d'identifier et d'alerter sur les dysfonctionnements et risques possibles
3	Activités impliquant des tâches diversifiées articulées entre elles nécessitant une première analyse pour sélectionner et mettre en œuvre des solutions simples et identifiées afin de faire face aux situations
4	Activités impliquant d'analyser les difficultés (diagnostic) ou de questionner le besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues. A ce degré, les activités peuvent se mettre en œuvre dans une ou plusieurs disciplines
5	Activités impliquant l'étude et la coordination de différents travaux à mettre en œuvre pour répondre à différentes situations avec des enjeux (humains, techniques, économiques, organisationnels). Ceci permettant de trouver des solutions ou d'appliquer des mesures d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes
6	Activités impliquant l'organisation, le déploiement, et le suivi d'un système global (projet ou domaine professionnel) nécessitant l'élaboration de processus ou programmes, l'anticipation de risques (techniques, économiques, organisationnels...)

Complexité	
La complexité se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement	
7	Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes

Autonomie et champ d'action	
C'est la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi	
1	L'emploi requiert l'exécution du travail en suivant des consignes précises, et en alertant en cas d'anomalies
2	L'emploi requiert l'exécution du travail dans le cadre de pratiques professionnelles permettant de répondre aux différentes situations en conformité avec les chartes ou politiques internes
3	L'emploi requiert d'adapter des solutions en partie identifiées dans les standards afin de remédier à un imprévu ou d'anticiper des situations pour répondre à un besoin
4	L'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue
5	L'emploi requiert d'élaborer et d'organiser les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
6	L'emploi requiert de déterminer les méthodes/procédés et moyens associés en vue de rendre compte des résultats d'une entité dans une logique d'optimisation ou d'amélioration continue
7	L'emploi requiert de définir l'élaboration d'axes stratégiques ou d'orientations générales

Responsabilité métier	
Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
1	Les activités requises par l'emploi n'impactent pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	Les activités requises par l'emploi impactent l'environnement proche La responsabilité métier se traduit par le contrôle de la qualité et la conformité
3	Les activités requises par l'emploi impactent un processus ou une partie d'un processus La responsabilité métier se traduit par des adaptations ou des choix (sélection de moyens) pour garantir la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles sur son périmètre d'action
4	Les activités requises par l'emploi impactent une équipe de travail ou un projet La responsabilité métier se traduit par des actions et décisions garantissant une qualité et une efficacité constante au regard des normes professionnelles, des processus et des résultats attendus
5	Les activités requises par l'emploi impactent une unité de travail ou un service ou un processus complet/complexé La responsabilité métier se traduit par des décisions garantissant des résultats techniques ou métier et des performances attendues par le service
6	Les activités requises par l'emploi impactent une activité globale ou un processus transverse. La responsabilité métier se traduit par des décisions engageant l'organisation ou le développement d'une activité globale, ou d'un processus transverse

Responsabilité métier	
Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats	
7	<p>Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique.</p> <p>La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique</p>

Responsabilité économique	
Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique	
1	La responsabilité économique métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts
2	<p>Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique</p>
3	<p>Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de transmission de données consolidées, de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques</p>
4	<p>Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique</p> <p>Ex. : préparation d'un budget ; proposition de montage d'opérations promotionnelles</p>
5	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</p>
6	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique</p>
7	<p>Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises)</p> <p>La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique</p>

Responsabilité sécurité et environnement	
Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits	
1	La responsabilité sécurité environnement se traduit par 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 et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)

Responsabilité sécurité et environnement	
Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), sécurité des locaux, sécurité des données, sécurité des matières, des produits	
2	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions d'identification, d'anticipations et d'alerte des situations à risque dans le respect des normes (protocoles, procédures, réglementations...) relevant des politiques et obligations réglementaires Sécurité (biens, personnes, données et environnement)
3	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de mise en œuvre et d'adaptation de mesures correctives simples pour s'adapter et faire respecter les processus
4	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions et recommandations en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'environnement impliquant la prise en compte des normes de sécurité et d'environnement en plus des autres processus
5	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement Ex. : animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique sécurité environnement pérenne
6	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de conception, mise en œuvre et suivi de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue au niveau d'un service ou d'une unité de travail
7	La responsabilité sécurité environnement se traduit par des actions de pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement à la stratégie (Ex. : responsabilité sociale et environnementale)

Animation et coordination humaine	
L'animation et coordination humaine se définit à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet	
1	Activités d'accueil et de partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	Activités de coopération ou de contribution dans un collectif dans le but d'atteindre un résultat commun Ex. : action d'entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers
3	Activités d'animation d'un groupe dans un objectif de développement ou de production Ou activités de coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...)
4	Activités de coordination et d'organisation d'une équipe (répartition du travail, régulation entre les acteurs) Activités de gestion de projets simples (planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)
5	Activités d'encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance... Activités de management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue
6	Activités de management hiérarchique ou de projet dans un environnement complexe impliquant l'anticipation des évolutions impactant le collectif (projet ou équipes) et le pilotage de démarche d'adaptation/de changement
7	Activités de conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail nécessitant le développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail et des arbitrages sur des solutions organisationnelles

Communication et interactions relationnelles	
Elles se traduisent 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	Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	Transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente
3	Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (ex. : fournisseurs, producteurs, clients...)
4	Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex. : 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	Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex. : centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers
6	Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence
7	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

Annexe 2 Grilles de pondération des critères classant et de transposition

À chaque degré est associée une pondération permettant de valoriser l'évaluation de l'exigence requise.

La pondération est identique d'un critère à un autre. La pondération d'un degré à un autre est progressive.

La somme des points obtenus à l'issue de la pesée permettra de définir le coefficient de classification.

Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances – Expériences	20	40	60	110	160	210	260
Complexité	20	40	60	110	160	210	260
Autonomie champ d'action	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité métier	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité économique	20	40	60	110	160	210	260
Responsabilité sécurité et environnement	20	40	60	110	160	210	260
Animation et coordination humaine	20	40	60	110	160	210	260
Communication et interactions relationnelles	20	40	60	110	160	210	260

Grille de transposition

La grille de transposition, dernière étape de la pesée, permet de déterminer le coefficient de classification associé à la pesée réalisée :

- à chaque position (niveau-échelon) correspond une fourchette de points.
- le rapprochement du total de points obtenus à l'issue de la pesée, des fourchettes définies dans la grille de transposition permet d'identifier le niveau et l'échelon de l'emploi évalué.

Niveau	Échelon	Fourchette de points
1	1	160 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441-530
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701-780
	2	781-860
	3	861-940
5	1	941-1020
	2	1021-1100
6	1	1101-1190
	2	1191-1270
7	1	1271-1350
	2	1351-1430
8	1	1431-1510
	2	1511-2080

Annexe 3 Glossaire

Activité : il s'agit d'un regroupement de tâches, contribuant à un même résultat.

Activité globale : elle regroupe différentes missions ou unités de travail portées par différents processus.

Activités principales : Ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées.

Analyse 1^{re} : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.

Animation : il s'agit d'une mobilisation de salariés ou de tiers extérieurs pour faire passer des informations, expliquer, motiver ou lever des difficultés. Ex. : animer une campagne de ventes ou de promotion ; relancer la dynamique collective dans un point de vente ; faire travailler différemment des salariés ensemble (que l'on soit en position hiérarchique ou pas).

Autonomie dans le temps : période durant laquelle le titulaire de l'emploi peut travailler sans directives ou orientations nouvelles.

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

Connaissances générales ou professionnelles : il s'agit des connaissances et compétences acquises par tout moyen : formation initiale, formation continue, VAE, processus de certification, expérience professionnelle. On retient celles qui sont en rapport avec l'emploi et ses exigences, et qui permettent de l'occuper en conformité avec les standards professionnels de l'emploi.

Coopération : il s'agit de faire "œuvre ensemble" en mobilisant les compétences/énergies/motivations. Ex. : relations dans un groupe projet construisant quelque chose de nouveau, ou un projet informatique, ou une nouvelle offre de services.

Coordination : ceci renvoie à du management de salariés ou de tiers externes (partenaires, fournisseurs...) sans exercer une autorité hiérarchique à leur égard. "Faire œuvre ensemble pour atteindre un objectif de développement ou de fonctionnement"

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).

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 classants : 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.

Diagnostic : appliquer une méthode permettant d'identifier les causes, les effets, la gravité ou la répétitivité d'un problème. Ex. : des écarts d'inventaires ; une perte de clients et de chiffre d'affaires sur un rayon ; une panne sur un système de paiement.

Discipline : il s'agit d'une discipline au sens d'un ensemble de connaissances acquises ; elles peuvent être théoriques ou pratiques. Ex. : techniques de vente, merchandising, biologie, informatique.

Emploi : situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

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

Encadrement hiérarchique : exercer une responsabilité directe sur d'autres collaborateurs (recrutement, intégration dans l'équipe, entretien annuel et professionnel). "Avoir charge d'âmes" !

Entité : il s'agit de tout ou partie d'un ensemble plus vaste. Ex. : un rayon dans une jardinerie ; un dépôt logistique ; un point de vente.

Entité économique : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Environnement simple versus environnement complexe : de par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes ou internes ayant un impact, leur prévisibilité. Ex. : facteurs concurrentiels, de logistique externe.

Étude : prendre du recul et appliquer une méthodologie sur des problèmes dépassant les situations quotidiennes de travail. Ex. : étudier la démarque sur un trimestre ; étudier les prix par rapport à la concurrence.

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

Fréquence du contrôle : quotidien, hebdo, mensuel et nature du reporting associé (sur les résultats, la consommation des moyens ou d'un budget par exemple).

Gestion d'un système global : appliquer une démarche systémique pour associer des compétences, des moyens et des outils. Imaginer un mode de fonctionnement pérenne dans le temps. Ex. : gérer des pics d'activité dans une jardinerie.

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

Interface : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y a "des choses à perdre ou à gagner". Ex. d'interface : entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + défense d'intérêt.

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 et adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.

Management : exercer une responsabilité couvrant l'emploi, le développement des compétences et de l'employabilité d'autres salariés au sein de l'entreprise. Recouvre également la communication ascendante et descendante vis-à-vis d'une ou plusieurs équipes, et l'accompagnement des changements au quotidien + développement des compétences, employabilité et d'autonomie des salariés dans leur emploi.

Méthodes : ce sont des manières d'agir qui combinent des séquences d'action et des moyens dûment répertoriés. Ex. : méthode d'arrêté de caisse.

Mission : finalité des activités accomplies.

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...).

Négociation : recherche d'un accord qui engage les parties en s'appuyant sur des leviers permettant de conclure un accord répondant aux objectifs.

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.

Pilotage : conduite d'activité impliquant coordination d'acteurs et de travaux, activités de reporting dans un but d'atteinte des objectifs.

Poste de travail : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (Ex. : conseiller vendeur animalerie).

Pratiques professionnelles : ce sont les gestes/actes professionnels reconnus comme pertinents et efficaces dans un métier donné. Ex. : entretenir un linéaire ; procéder à des soins aux végétaux ou aux animaux. "Tout n'est pas écrit mais connu au niveau du métier".

Procédés : ce sont des ensembles de méthodes, processus et outils permettant d'obtenir un résultat, et la maîtrise d'une situation. Ex. : un procédé de désinfection d'un local.

Processus : ensemble ordonné de différentes séquences de travail, reproductibles et partageables avec des salariés. Ex. : réalisation d'un inventaire annuel.

Processus économique : il s'agit de l'enchaînement d'étapes et d'outils qui jalonnent la préparation, l'exécution et le contrôle d'un budget, ou qui ont un effet sur celui-ci. Ex. : le budget prévisionnel et réel d'une jardinerie, ou d'une région ; un plan de fidélisation ou de remises ; une trésorerie.

Processus transverse : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.

Programmes : ensemble de projets ou de processus permettant d'anticiper, de gérer ou de contrôler une activité. Ex. : un programme de maintenance ; un programme de rénovation d'un groupe de magasins.

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 d'une équipe projet, le développement des compétences des collaborateurs et la qualité de vie au travail.

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.

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

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

Service : il s'agit d'une subdivision, au sein d'une société, d'une jardinerie, d'une région ou d'un siège de l'entreprise.

Tâches élémentaires : nécessitant un apprentissage rapide et une mise en application simple et rapide. Ex. : réaliser un réassort dans un rayon ; ranger ou nettoyer un local de stockage.

Technique : il s'agit de la combinaison entre des processus et des outils, permettant d'obtenir un résultat professionnel et de maîtriser une situation de travail. Ex. : savoir procéder à un inventaire ; savoir traiter une réclamation client ou un litige fournisseur ; savoir calculer et argumenter un plan de promotion...

Unité de travail : c'est un périmètre de travail dans lequel on trouve une ou des fonctions différentes en charge d'activités différentes, et soumises à un même processus métier. Ex. : service, rayons, secteur. »

(Le reste sans changement.)