

Accord du 20 février 2026 relatif à la classification des emplois

NOR : ASET2650430M

IDCC : 1487

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

UBH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après un profond état des lieux du système de classification existant, les parties signataires ont décidé d'actualiser et non de réviser dans son ensemble le système de classification de branche.

L'idée principale est de redonner de la cohérence à la grille de classification, en appui sur la synthèse de l'état des lieux en :

- partageant un vocabulaire commun dans la réalisation des travaux ;
- conservant des points fondamentaux du système actuel :
 - conserver les 5 critères classants ;
 - conserver la loi de progression de « 1 » ;
 - absence de pondération des critères ;
- redéfinissant la « progression » dans les degrés pour chacun des critères classants ;
- conservant le nombre de classes d'emplois ;
- valider l'opérationnalité de la grille de classification.

La classification de branche faisant partie du bloc 1, les entreprises ne peuvent y déroger. La convention de branche prime sur la convention d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes (art. L. 2253-1 du code du travail).

Les partenaires sociaux, tout au long du travail d'élaboration de la méthode et des critères de classification ont pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. À cet égard, tant la méthode que les critères de classification, ont été analysés, par les partenaires sociaux, afin de vérifier qu'ils n'étaient pas susceptibles d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes et que seules les compétences objectives et nécessaires à la tenue de l'emploi étaient prises en compte.

Les partenaires sociaux rappellent au préalable que la classification porte sur l'emploi occupé et non sur les activités ou qualifications du salarié qui occupe l'emploi. La classification n'est donc pas un outil d'évaluation du personnel. Le positionnement dans la grille doit uniquement tenir compte des exigences et activités requises par l'emploi, indépendamment des compétences détenues par ailleurs par la personne.

Considérant la composition de la branche composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, et au regard des dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors qu'au regard de la composition de la branche, l'accord a nécessairement été rédigé en tenant compte des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord se substitue intégralement aux dispositions concernant les classifications de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie.

Article 1^{er} | Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – brochure JO 3240), notamment modifié par l'avenant n° 40 du 20 mars 2019.

Article 2 | Description du système de classification

La pesée de l'emploi se fait à l'aide d'une méthode d'analyse par critère classant retenue par la branche comme suit :

- 5 critères classants déclinés en 7 degrés sont définis pour permettre une valorisation et un positionnement objectif de chaque emploi ;
- une grille de pondération qui permet de pondérer chaque critère en fonction des niveaux d'exigence définis dans les degrés, pour déterminer une valeur, à travers un total de points ;
- cette valeur est transposée, grâce à une grille de transposition, dans la grille de classification, afin de déterminer le niveau associé à l'emploi évalué.

Article 2.1 | Le principe des critères classants

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants, établie sur cinq critères communs à tous les emplois (atelier, point de vente, administration, etc.) et tous les niveaux (ouvriers/employés, agents de maîtrises, cadres). Le travail de classification des emplois se réalise emploi par emploi selon chaque situation de travail et dans le respect des critères classants.

Le résultat de l'évaluation attribue le niveau de classification.

Les critères retenus sont définis comme suit :

1. Connaissances/Certifications

Ce critère s'appuie sur les niveaux du cadre européen de certification (CEC). Les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constituent un référent stable au niveau national et rendent compte à la fois de la progression dans les connais-

sances pour exercer les activités professionnelles et de la compréhension critique de théories et de principes.

2. Technicité

Ce critère s'apprécie au travers du niveau de complexité des tâches ou activités mises en œuvre dans le cas des situations de travail. La progression de la complexité s'illustre selon qu'elle nécessite des compétences d'application, d'analyse ou de conception ou encore lorsqu'elle se réfère à des tâches simples ou à contrario à des méthodes ou à des orientations stratégiques.

3. Autonomie

Ce critère s'apprécie au travers de la liberté d'action que permet l'emploi dans la réalisation des activités qu'il requiert et au travers de la prise de décision et des choix qu'il autorise en lien avec la nature des moyens utilisés. Cette latitude est également appréciée au travers de la nature et de la fréquence du contrôle exercé.

4. Contribution/Management

Ce critère se subdivise en deux sous-critères : celui de la contribution de l'emploi, c'est à dire la portée des activités réalisées sur un périmètre plus ou moins proche. Elle se matérialise par l'impact et les effets des actions exercées, plus ou moins limités sur son environnement : l'emploi, d'autres emplois, l'équipe, l'atelier, le service, l'entreprise... et celui de la responsabilité managériale entendue comme relation fonctionnelle ou hiérarchique permanente en termes d'animation, de conseil, d'encadrement auprès de personnel de l'entreprise.

5. Relationnel

Ce critère s'apprécie au travers des aspects relationnels, d'échanges ou de communication, exigés par l'emploi tant à l'égard d'acteurs internes qu'externes. Ces exigences concernent la compréhension de messages reçus, la transmission d'informations ou encore l'usage d'argumentaires mobilisés à différents niveaux pour expliquer, convaincre, susciter l'adhésion d'interlocuteurs ou négociier.

Chaque emploi doit être positionné sur l'ensemble de ces 5 critères.

Ces critères permettent une analyse objective des emplois dans la branche et servent à classer les emplois et non les personnes. La branche n'a aucunement pour objet de classer des postes.

Article 2.2 | *Définition des critères classants pour chacun de leur degré*

Chaque critère comprend plusieurs degrés (Annexe 1).

Article 2.3 | *Absence de pondération*

Chacun de ces 5 critères ne fait pas l'objet d'une pondération, c'est-à-dire que chaque critère s'est vu attribuer un « poids » similaire (Annexe 2).

Article 2.4 | *Absence d'emplois repères*

Les partenaires sociaux ont convenu de ne pas déterminer des emplois repères, emplois positionnés au sein de la classification conventionnelle du fait notamment de la typologie des entreprises qui composent la branche.

Des exemples de fiches emplois figurent dans le guide pratique. Ces exemples permettent d'illustrer la classification sans préjuger d'une pesée fixe et prédéterminée, laquelle ne saurait être que le résultat d'une pesée concrète de l'emploi.

Article 2.5 | Les niveaux et les catégories professionnelles

L'échelle de classification est constituée de 10 niveaux :

- quatre niveaux ouvriers-employés (A-B-C-D) ;
- deux niveaux agents de maîtrise (E-F) ;
- quatre niveaux cadres (G-H-I-J).

La catégorisation professionnelle des emplois est un élément d'identité de l'emploi. Elle permet au salarié de se repérer dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. Elle constitue un facteur de promotion professionnelle.

Article 3 | Accompagnement et suivi par la branche

Article 3.1 | Guide de déploiement de la grille de classification des emplois

Les partenaires sociaux signataires du présent accord mettent à disposition des entreprises, des salariés et de leurs représentants un guide de déploiement de la grille de classification des emplois afin d'accompagner au mieux la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification visée par le présent accord.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode d'évaluation et de classement des emplois. À ce titre, des exemples ont été insérés dans le guide.

Le guide méthodologique et ses annexes ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Ils ont une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice d'évaluation et de classement des emplois tenus. Ce guide n'a aucune valeur juridique.

Les signataires s'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche.

Article 3.2 | Cartographie des métiers de la branche

En 2023 et 2024, les partenaires sociaux ont mené un projet de mise à jour de la cartographie des métiers de la branche. Cette cartographie a pour objectif de faciliter notamment la rédaction des fiches emplois à l'aide de fiches métiers actualisées. Attention, ces fiches ne visent pas à offrir des fiches de fonctions aux professionnels mais plutôt un support donnant une illustration générale des métiers présents dans la branche. Les fonctions d'un poste restent propres à chaque entreprise et chaque situation professionnelle.

Les fiches sont consultables sur le site de l'Opcommerce : <https://www.lopcommerce.com/l-opcommerce/les-20-branches-professionnelles/commerce-de-detail-de-l-horlogerie-bijouterie/presentation/>.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. L'application du présent accord est essentielle pour la visibilité de l'évolution des emplois dans la branche. L'entrée en vigueur de cet accord est subordonnée à son extension totale (ainsi que les annexes).

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour suivant la date de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. À partir de son entrée en vigueur, les entreprises disposent d'un délai de 24 mois pour mettre à jour si nécessaire la classification.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Article 6 | Révision et dénonciation

Le présent accord peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 20 février 2026.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Déclinaison des critères classants

Chacun des 5 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Critère 1 Connaissance/Certification

Ce critère s'appuie sur les niveaux du Cadre européen de certification (CEC). Les certifications enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) constituent un référent stable au niveau national et rendent compte à la fois de la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles et de la compréhension critique de théories et de principes.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	Connaissances générales de base et connaissances générales propres à l'exercice d'un emploi
Degré 2	CAP/certifications privées ^[1]
Degré 3	Bac/Bac pro/certifications privées
Degré 4	Bac + 2/BTS/DUT/certifications privées
Degré 5	Licence/certifications privées
Degré 6	Master/diplôme d'ingénieur/mastère spécialisé/certifications privées
Degré 7	Doctorat
[1] Certifications privées enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles.	

Critère 2 Technicité

Ce critère s'apprécie au travers du niveau de complexité des tâches ou activités mises en œuvre dans le cas des situations de travail. La progression de la complexité s'illustre selon qu'elle nécessite des compétences d'application, d'analyse ou de conception ou encore lorsqu'elle se réfère à des tâches simples ou à contrario à des méthodes ou à des orientations stratégiques.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	Réalisation de tâches courantes élémentaires et/ou répétitives et/ou diversifiées, nécessitant la mise en œuvre de savoir-faire usuels au sein d'un ou plusieurs emplois de même niveau
Degré 2	L'emploi requiert d'utiliser une ou des procédures ou une ou des techniques au sein d'un ou plusieurs emplois de même niveau
Degré 3	L'emploi requiert d'utiliser une ou des méthode(s) selon l'analyse de la situation ou l'emploi contribue à concevoir ou permet de concevoir une ou des technique(s)
Degré 4	L'emploi nécessite de mettre en œuvre une ou des méthodologie(s) connue(s) ou l'emploi contribue à concevoir ou permet de concevoir une ou des méthode(s) ou un ou des projet(s) ou l'emploi contribue à gérer un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise
Degré 5	L'emploi contribue à concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) ou l'emploi gère un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise ou contribue à gérer le fonctionnement de l'entreprise
Degré 6	L'emploi requiert de concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) ou l'emploi permet de gérer l'entreprise elle-même dans le respect de la stratégie

Degré	Définitions des degrés
Degré 7	L'emploi requiert de déterminer/concevoir la stratégie opérationnelle pour une ou plusieurs entités, voire pour l'entreprise, le groupe ou la marque elle-même et d'anticiper les évolutions de leur environnement respectif

Critère 3 Autonomie

Ce critère s'apprécie au travers de la liberté d'action que permet l'emploi dans la réalisation des activités qu'il requiert et au travers de la prise de décision et des choix qu'il autorise en lien avec la nature des moyens utilisés. Cette latitude est également appréciée au travers de la nature et de la fréquence du contrôle exercé.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	L'emploi nécessite d'appliquer des consignes ou des procédures ou des techniques connues. Leur application s'effectue sous le contrôle d'un responsable et/ou fait l'objet de contrôles permanents
Degré 2	L'emploi nécessite d'appliquer une ou des méthode(s) Ou l'emploi permet de choisir des procédures ou des techniques connues Ou l'emploi permet d'adapter une ou des technique(s) Ou de contribuer à concevoir une ou des technique(s) à partir de consignes ou d'instructions Le choix de procédures ou de techniques ou l'adaptation de techniques est déterminé par la situation de travail et les résultats à atteindre. La supervision ou le contrôle sont fréquents
Degré 3	L'emploi nécessite d'appliquer une ou des méthodologie(s) Ou de choisir ou d'adapter une ou des méthode(s) connue(s) Ou l'emploi contribue à concevoir ou permet de concevoir une ou des méthode(s) ou un ou des projet(s) à partir d'instructions ou d'un cahier des charges ou d'un travail collectif Ou l'emploi permet de concevoir une ou des technique(s) en produisant sa propre analyse de la situation de travail Ou l'emploi nécessite d'appliquer un plan d'action pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise ou de contribuer à le concevoir pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir d'objectifs communiqués en vue d'atteindre les résultats escomptés Pour toutes ces situations, la supervision ou le contrôle sont ponctuels
Degré 4	L'emploi permet de choisir ou d'adapter une ou des méthodologie(s) connue(s) à partir d'instructions ou de directives Ou l'emploi contribue à concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) à partir d'instructions ou de directives ou d'un cahier des charges ou d'un travail collectif Ou l'emploi permet de concevoir une ou des méthode(s) en produisant sa propre analyse de la situation de travail Pour toutes ces situations le contrôle s'effectue sur l'atteinte des résultats Ou l'emploi nécessite de concevoir un plan d'action pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir d'objectifs communiqués en vue d'atteindre les résultats escomptés. Ou l'emploi contribue à définir des objectifs pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les résultats escomptés

Degré	Définitions des degrés
	<p>Ces situations exigent un contrôle ou une validation de leur réalisation par une direction fonctionnelle/opérationnelle</p> <p>Ou l'emploi contribue à concevoir un plan d'action pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les résultats escomptés. Le contrôle ou la validation du plan d'action est réalisé par une direction générale</p>
Degré 5	<p>L'emploi permet de concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) à partir de directives ou d'un cahier des charges. Le contrôle s'effectue sur l'atteinte des résultats</p> <p>Ou l'emploi permet de définir des objectifs pour un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les résultats escomptés</p> <p>Ou l'emploi contribue à définir des objectifs pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales</p> <p>Ou l'emploi permet de concevoir un plan d'action pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales en vue d'atteindre les objectifs escomptés</p> <p>Ces situations exigent un contrôle ou une validation de leur réalisation par une direction générale</p>
Degré 6	<p>L'emploi permet de concevoir une ou des méthodologie(s) ou un ou des produit(s) ou une ou des prestation(s) ou un ou des protocole(s) en produisant sa propre analyse de la situation de travail ainsi que les objectifs à atteindre. La validation est soumise à l'approbation d'une direction fonctionnelle/opérationnelle et/ou de la direction générale</p> <p>Ou l'emploi permet de définir des objectifs pour l'entreprise à partir de la stratégie et des orientations générales. Le contrôle s'effectue sur l'atteinte des résultats</p> <p>Ou l'emploi permet de préconiser une stratégie sur différents termes pour l'entreprise à partir des orientations générales. La validation est soumise à l'approbation de la direction générale</p>
Degré 7	<p>L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques sur différents termes ainsi que l'arbitrage des ressources associées. Le contrôle s'effectue dans la durée sur l'atteinte des objectifs sur les différents termes</p>

Critère 4 Contribution/Management

Ce critère se subdivise en deux sous-critères : celui de la contribution de l'emploi, c'est à dire la portée des activités réalisées sur un périmètre plus ou moins proche. Elle se matérialise par l'impact et les effets des actions exercées, plus ou moins limités sur son environnement : l'emploi, d'autres emplois, l'équipe, l'atelier, le service, l'entreprise... et celui de la responsabilité managériale entendue comme relation fonctionnelle ou hiérarchique permanente en termes d'animation, de conseil, d'encadrement auprès de personnel de l'entreprise.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	<p>La contribution de l'emploi se limite au périmètre immédiat des tâches à réaliser sans impact au-delà de l'emploi même ou d'une partie de l'équipe</p> <p>L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p>
Degré 2	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité d'une équipe constituée en majorité d'emplois relevant du même domaine d'activités</p> <p>Ou qui s'étend à plusieurs parties de plusieurs équipes</p> <p>Ou à une partie d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise</p> <p>L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p>

Degré	Définitions des degrés
Degré 3	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à des emplois relevant de différents domaines d'activités et qui s'étend à plusieurs parties d'un ou plusieurs sous-ensemble(s) organisationnel(s) de l'entreprise</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise sans conséquence sur sa performance</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité des sous-ensembles organisationnels de l'entreprise relevant d'un même domaine d'activité sans conséquence sur leur performance. L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi ne dispose d'aucune responsabilité hiérarchique mais permet que soit exercé un rôle d'animation et/ou de pilotage et/ou de coordination envers des salariés de niveau inférieur ou de même niveau</p>
Degré 4	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise et ayant un impact sur ses résultats ou ses performances</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend à l'intégralité des sous-ensembles organisationnels de l'entreprise relevant d'un même domaine d'activité avec des conséquences sur leur performance et leur résultat. L'emploi n'est pas concerné par le sous-critère « Management »</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi permet que soit exercé un rôle d'animation et/ou de pilotage et/ou de coordination envers des salariés dont certains peuvent être de niveau supérieur sans en assurer la responsabilité hiérarchique</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de salariés de même niveau ou de niveau inférieur</p>
Degré 5	<p>L'emploi dispose d'un impact qui s'étend à plusieurs sous-ensembles organisationnels de l'entreprise relevant de plusieurs domaines d'activités et ayant un impact sur leurs résultats ou leur performance</p> <p>Ou l'emploi dispose d'un impact qui s'étend au périmètre de l'entreprise sans conséquence sur ses résultats ou sa performance</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur des salariés exerçant déjà un premier niveau de responsabilité hiérarchique (N+ 1)</p>
Degré 6	<p>L'emploi dispose d'un impact sur la performance de l'entreprise, de l'enseigne, du groupe ou de la marque ainsi que sur leur image ou notoriété respective</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur un groupe de salariés comprenant des salariés exerçant un deuxième niveau de responsabilité hiérarchique (N+ 2)</p>
Degré 7	<p>L'emploi dispose d'un impact de nature stratégique qui engage la pérennité de l'entreprise, de l'enseigne, du groupe ou de la marque.</p> <p>Ou *</p> <p>L'emploi nécessite une responsabilité hiérarchique permanente sur l'ensemble de l'effectif ou des effectif(s) de l'entreprise ou des entreprises, comprenant aux moins deux strates hiérarchiques</p>
* Il s'agit d'un « ou » exclusif concernant l'un ou l'autre des items, mais pas les deux.	

Ce que la contribution n'est pas.

La contribution n'est pas ce qu'il pourrait arriver en termes d'impacts ou de conséquences sur un environnement quel qu'il soit à la suite de la non-réalisation des activités ou de leur imparfaite exécution ou encore d'un travail mal réalisé.

Critère 5 Relationnel

Ce critère s'apprécie au travers des aspects relationnels ou de communication, exigés par l'emploi tant à l'égard d'acteurs internes qu'externes. Ces exigences concernent la compréhension de messages reçus, la transmission d'informations plus ou moins complexes ou encore l'usage d'argumentaires mobilisés à différents niveaux pour expliquer, convaincre, susciter l'adhésion d'interlocuteurs ou négocier.

Degré	Définitions des degrés
Degré 1	L'emploi requiert d'échanger, de transmettre des informations factuelles en réponse à une sollicitation, une question
Degré 2	L'emploi requiert d'échanger ou de transmettre des informations factuelles sur un sujet thématique ou d'ajuster des réponses selon l'interlocuteur et/ou la situation. À ce niveau l'emploi permet également d'apporter des explications ou de décrire brièvement une situation contextuelle
Degré 3	L'emploi nécessite de traiter des informations ou de produire un discours structuré adapté à la situation et de maîtriser son déroulement ou de dérouler un argumentaire, en vue d'expliquer un choix ou de gérer des réclamations ou d'accompagner ses interlocuteurs ou de leur apporter des conseils dans des situations d'information ou d'animation ou de médiation
Degré 4	L'emploi nécessite d'exploiter des informations communiquées ou disponibles pour parvenir à des constats en vue de prendre des décisions ou de réaliser ses activités ou d'arbitrer ou de négocier dans un cadre défini ou d'apporter des recommandations ou de régler des conflits et des litiges ou d'optimiser son travail ou celui de tierces personnes
Degré 5	L'emploi nécessite de rechercher des informations à partir de sources diverses et multiples de les exploiter ou de les enrichir et d'organiser leur accessibilité sous des formats et des canaux en lien avec les objectifs ou leur nature et le public destinataire afin de réaliser ses activités ou de les mettre à disposition de sous-ensembles organisationnels ou de directions opérationnelles et/ou d'apporter une valeur ajoutée au processus décisionnel au sein de sous-ensembles organisationnels ou de directions opérationnelles
Degré 6	L'emploi nécessite de mener des discussions sur des sujets variés et complexes avec une diversité d'interlocuteurs appartenant à différents domaines de compétences ou de mener des négociations stratégiques dans des situations divergentes et à enjeux stratégiques
Degré 7	L'emploi nécessite de définir ou contribuer à définir une stratégie relationnelle en appui de la politique de l'entreprise et de la décliner à toute l'entreprise et d'en assumer la responsabilité à l'égard d'acteurs décisionnaires internes et externes.

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/Certifications	20	40	60	80	100	120	140
Technicité	20	40	60	80	100	120	140
Autonomie	20	40	60	80	100	120	140
Contribution/Management	20	40	60	80	100	120	140
Relationnel	20	40	60	80	100	120	140

Grille de transposition

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

Nombre de points	Niveaux	Statuts
100 à 160	A	Employé
161 à 221	B	
222 à 282	C	
283 à 343	D	
344 à 404	E	Agent de maîtrise
405 à 465	F	
466 à 526	G	Cadre
527 à 587	H	
588 à 648	I	
649 et plus	J	

Annexe 3 Convention de vocabulaire

Technicité

Tâche : Une tâche est une unité de travail spécifique à réaliser. Il n'est guère possible de définir un niveau de détail plus fin. On parle d'unité élémentaire. Par définition, une tâche étant dédiée à une action bien particulière, il est possible d'en spécifier sa nature. Sa réalisation s'accompagne d'une durée de réalisation ou d'un délai, elle correspond généralement à une étape.

Procédure : Une procédure est l'action de procéder ou la manière d'exécuter certaines choses. Il s'agit d'une succession de tâches imposées permettant de répondre à des impératifs indiscutables.

Technique : Une technique regroupe des moyens pratiques, des « modes d'emploi », des modes opératoires, y compris des procédures, employés pour réaliser des tâches spécifiques.

Mode opératoire : Enchaînement de tâches de façon chronologique, précisant les moyens techniques pour guider un opérateur ou un utilisateur dans leur exécution.

Méthode : La méthode est une façon structurée de réaliser une action. Elle est organisée en étapes permettant de mobiliser des techniques spécifiques à chacune d'entre elles pour atteindre un objectif ou résoudre un problème. Recourir à des techniques, prises isolément les unes des autres ne constitue pas une méthode en soi.

Analyse de la situation : Se situe au niveau de la compréhension de la situation globale dans laquelle un problème se pose ou dans laquelle une tâche est réalisée.

Méthodologie : La méthodologie est un ensemble de méthodes qui concourent à sa conception ou à sa mise en œuvre. La méthodologie définit un cadre qui permet de mobiliser, de choisir les méthodes qui la composent, les plus appropriées à utiliser et de les organiser pour réaliser les activités. Des méthodes prises isolément, sans lien entre elles ne constituent pas une méthodologie.

Gérer/gestion : La gestion d'un sous-ensemble organisationnel de l'entreprise consiste en un ensemble d'actions techniques mais aussi organisationnelles qui permettent de mettre en œuvre des ressources, de piloter les activités et de les coordonner, d'en contrôler le fonctionnement dans le but d'atteindre les objectifs fixés.

Sous-ensemble organisationnel : Un sous ensemble organisationnel correspond à une subdivision fonctionnelle ou géographique d'une entreprise en faisant référence à un atelier ou à un point de vente ou à un service ou à une filière ou à une fonction ou à un département ou encore à un établissement.

Protocole : Recueil qui énumère précisément un système de règles établies, de formules et de procédures prescrites, ainsi que ses conditions de déroulement, nécessaire à la réalisation d'une action donnée afin d'en codifier les bonnes pratiques et d'en permettre la reproduction.

Prestation : Désigne une action par laquelle un travail est exécuté ou réalisé en vue de s'acquitter d'une obligation légale ou contractuelle. La prestation est acquittée au moment où le produit ou le service est fourni ou livré.

Stratégie opérationnelle : La stratégie opérationnelle se situe à un niveau politique, elle permet la mise en application des décisions stratégiques de l'entreprise fixés par les dirigeants. Elle permet de déterminer les objectifs de terrain et contribue à concevoir le plan opérationnel confié à chaque fonction de l'entreprise.

Autonomie

Appliquer : Respecter strictement la mise en œuvre, l'exécution, la mise en pratique de ce qui a été défini, prévu ou décidé par une autorité.

Consigne : Instruction stricte donnée à quelqu'un, s'apparente à un ordre.

Adapter : Ajuster, changer quelques composants en fonction d'une contrainte afin de mieux correspondre à un environnement ou une situation.

Supervision : La supervision consiste à s'assurer du respect de la réalisation des activités ou des tâches et de la façon dont elles sont effectuées. La supervision s'accompagne d'une communication avec la hiérarchie tout au long de sa réalisation.

Instruction : L'instruction a pour objet de renseigner, d'informer, d'éclairer, de guider la réalisation. Il faut en tenir compte, s'en servir pour ce qui est à réaliser. Exemple : instruction de montage, mais consigne de sécurité.

Directive : Indication générale, orientation ou ligne de conduite communiquées par une autorité. Les directives précisent une direction à suivre sans aller jusqu'à l'imposer.

Un plan d'action : Un plan d'action décrit toutes les étapes nécessaires pour atteindre les objectifs et les résultats prévus. Il décrit également chaque tâche à réaliser et les activités à accomplir, les personnes en charge de la réalisation des tâches ou des activités, les délais de réalisation et les ressources nécessaires pour accomplir les tâches ou les activités.

Orientations générales : Lignes directrices précisant le sens, la direction à prendre, ou là où l'on souhaite aller.

Contribution /Management

Impact : L'impact consiste en l'ensemble des effets directs ou indirects des activités tant sur ses parties prenantes internes (salarié, équipe, service) qu'externes (bénéficiaires, usagers, patients, clients) et in fine sur l'entreprise elle-même, la marque, voire le groupe.

Domaine d'activités : Les domaines d'activités recouvrent les grandes activités déployées par les métiers de l'entreprise. Ils sont directement liés à la spécialisation du métier : la vente pour un commercial, la comptabilité pour un comptable, la communication pour un community manager, la logistique pour un acheteur, la bijouterie d'art pour un bijoutier.

Performance : La performance d'entreprise correspond à la capacité d'atteindre des résultats, des objectifs préalablement définis en utilisant les ressources de manière optimale.

Responsabilité hiérarchique : Le responsable hiérarchique est considéré comme le « chef » direct de son ou ses équipe(s) de salariés. Les responsables hiérarchiques ont autorité sur leurs subordonnés directs dans des domaines tels que la répartition des tâches, les horaires, les approbations préalables, les évaluations de performance, la discipline. Pour la Cour de cassation, le mot employeur s'entend non seulement du titulaire du pouvoir disciplinaire mais également du supérieur hiérarchique du salarié, même s'il n'est pas titulaire de ce pouvoir.

Performance : La performance d'entreprise correspond à la capacité d'atteindre des résultats, des objectifs préalablement définis en utilisant les ressources de manière optimale.

Pérennité : Capacité d'une entreprise à créer de la valeur de façon durable et continue sur le long terme.

Relationnel

Traitement d'informations : Activité consistant à collecter, mettre sous une autre forme ou sous un autre format, stocker, récupérer et classer des informations enregistrées.

Négociation dans un cadre défini : Processus au cours duquel deux parties, confrontent leurs intérêts, engagent un dialogue en vue de parvenir à un accord. L'accord est la conséquence d'un compromis qui intervient dans les limites assignées par l'entreprise et qui satisfait les deux parties.

Divergent : Qui s'écarte de quelque chose d'autre, qui diffère.

Sujet thématique : Qui se rapporte à un sujet précis délivrant de manière concise des informations identifiées, organisées pour transmettre des connaissances et faciliter une compréhension rapide.

L'exploitation d'information : Elle comprend l'ensemble des activités de validation, d'étude et de synthèse d'informations en vue de produire une connaissance opérationnelle et exploitable.

Discussion : Action de discuter d'un sujet, d'en faire l'analyse, l'examen critique, d'échanger des propos, de débattre en groupe par un échange d'informations.

Négociation stratégique : Elle intervient sur la gestion des besoins sous forme de projets ou de programmes mais peut également participer activement à la définition des besoins. Elle est force d'innovations internes comme externes et est en capacité d'influencer la structure du modèle économique de l'entreprise. Elle contribue à générer de nouvelles ressources de chiffres d'affaires, modifier sensiblement les coûts ou agir sur les deux à la fois.

Stratégie relationnelle : Ensemble des actions de communication qu'une entreprise met en place afin de créer une relation privilégiée avec ses acteurs internes et externes.

Réclamation : Expression d'une insatisfaction, d'un désaccord par une personne qui conteste, réclame, quelque chose auquel elle estime avoir droit.

Conflit : Désaccord, différend ou opposition entre des personnes, ou entre une personne et une institution qui ne donne pas lieu à une action judiciaire. Un conflit peut se résoudre en dehors d'une action judiciaire.

Litige : Le litige intervient lorsque la situation conflictuelle n'a pas permis de trouver une solution. Le litige est la traduction juridique du conflit et intervient à partir du moment où la contestation d'une des parties ouvre la possibilité formelle d'un éventuel procès.

Processus décisionnel : Ensemble formé par la succession des étapes à franchir pour arriver à une décision et qui nécessite de rassembler des informations d'évaluer les alternatives, avant de faire un choix définitif et prendre la meilleure décision possible au sein de sous-ensembles organisationnels ou de directions opérationnelles.