

NOUVELLE CLASSIFICATION

Six critères :

1. Complexité de l'activité
2. Connaissances : initiale/continue ou l'expérience.
3. Autonomie : latitude d'action, d'organisation et de décision
4. Contribution : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation importance de responsabilité.
5. Encadrement/Coopération : appui/soutien, responsabilité hiérarchique,
6. Communication : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

| Critères | Complexité de l'activité | Connaissances | Autonomie | Contribution | Encadrement-Coopération | Communication |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Degré 10 | Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation | L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence | L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats | L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique | Direction/coordination de la totalité de l'organisation | L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés |
| Degré 9 | Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux | L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline | L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats | L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique | Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation | L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques |
| Degré 8 | Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels | L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines | L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats | L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique | Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens | L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés |
| Degré 7 | Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles | L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines | L'emploi requiert de déterminer des méthodes/processus/moyens avec validation sur demande | L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique | Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens | L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs |
| Degré 6 | Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées | L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline | L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers | L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département | Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées | L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités |
| Degré 5 | Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés | L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline | L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers | L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département | Animation/répartition/appui supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques | L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer |
| Degré 4 | Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter | L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques | L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel | L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail | Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques | L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation |
| Degré 3 | Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés | L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques | L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent | L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail | Appui technique/organisationnel individuel | L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs |
| Degré 2 | Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension | L'emploi nécessite des connaissances élémentaires | L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent | L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire | Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière | L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat |
| | Réalisation de tâches simples | | L'emploi requiert d'exécuter | | | L'emploi nécessite la |

L'échelle unique de classification Article 4.1.

Gage de lisibilité et de simplicité, l'échelle unique permet le classement dans un même dispositif de tous les emplois, tout en prenant en compte les spécificités liées aux emplois tenus par les salariés en alternance.

Les 55 cotations font l'objet de regroupements en 18 classes d'emplois.

Chaque classe d'emplois est désignée par un numéro compris entre 1 et 18.

Les classes font, elles-mêmes, l'objet de regroupements en 9 groupes d'emplois.

Chaque groupe d'emplois est désigné par une lettre allant de A à I.

Facile !



Les regroupements sont définis comme suit :

- La catégorie « cadres » est classée dans les groupes d'emplois F, G, H et I.
- Pour « bénéficiaire de l'APEC:E9
- Pour les retraites complémentaires « assimilés cadres » : C6
-

| Cotations | Classes d'emplois | Groupes d'emplois |
|-----------|-------------------|-------------------|
| 58 à 60 | 18 | I |
| 55 à 57 | 17 | |
| 52 à 54 | 16 | H |
| 49 à 51 | 15 | |
| 46 à 48 | 14 | G |
| 43 à 45 | 13 | |
| 40 à 42 | 12 | F |
| 37 à 39 | 11 | |
| 34 à 36 | 10 | E |
| 31 à 33 | 9 | |
| 28 à 30 | 8 | D |
| 25 à 27 | 7 | |
| 22 à 24 | 6 | C |
| 19 à 21 | 5 | |
| 16 à 18 | 4 | B |
| 13 à 15 | 3 | |
| 10 à 12 | 2 | A |
| 6 à 9 | 1 | |

Indications spécifiques relatives au seul critère connaissances

Conformément aux dispositions de l'Article 3.1, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré.

Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

**DIT AUTREMENT : UNE MOBILITÉ D'UN POSTE A L'AUTRE PEUT
INDUIRE EN THÉORIE UNE BAISSSE DU NIVEAU DE DIPLÔME EXIGE**

Indications spécifiques relatives au critère connaissances

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances »

| Niveau du cadre national des certifications professionnelles | Niveau de diplômes Prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du Code du travail et par l'article 2 du Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019 | Degré d'exigence du critère « connaissances » |
|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 8 | (ex niveau I) – Grade de Doctorat | 8 ou plus |
| 7 | (ex niveau I) – Grade de Master | 7 ou plus |
| 6 | (ex niveau II) – Grade de Licence | 6 |
| 5 | (ex niveau III) – (BTS, DUT)... | 5 ou 6 |
| 4 | (ex niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...) | 4 |
| 3 | (ex niveau V) – (CAP, BEP...) | 3 |
| 2 | Sans objet | 2 |
| 1 | Sans objet | 1 |

Gardes fous pour ingénieurs et techniciens supérieurs... art4.5

Les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, en faisant en sorte que, lorsque la possession de certains diplômes ou certifications professionnelles y est exigée, ceux-ci soient cohérents par rapport aux exigences réelles de l'emploi proposé et donc au classement de ce dernier.

Lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7, l'emploi, relève au moins du groupe d'emploi F.

Lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi C.

PIÈGES DE LA DÉFINITION DES CRITÈRES POUR UN POSTE :

- Poids de la formation relativement faible - Subjectivité de l'expérience
- Quid des définitions génériques des postes sachant que à définition égale pas deux boulots sont identiques
- Cohérence avec les fiches de poste actuelles et des annonces publicitaire