

# NÉGOCIATION CONVENTIONNELLE

## LA CLASSIFICATION

Projet de dispositions conventionnelles

**VERSION MISE EN RESERVE**

**22 décembre 2020**

Version Mise en Réserve

## Préambule

L'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie témoigne de la volonté des signataires de repenser l'ensemble du dispositif conventionnel applicable aux entreprises et aux salariés de la métallurgie.

Les signataires considèrent que la classification de branche constitue un enjeu central dans ce dispositif, à partir duquel un nouveau projet social pour la branche peut être construit.

Les systèmes de classification en vigueur jusqu'à présent se caractérisent essentiellement par une analyse des emplois par critères classants dans le cadre de grilles d'analyse différentes selon les catégories de salariés.

Novatrices lors de leur conception, ces dispositions sont aujourd'hui confrontées à l'évolution des activités, des technologies, des qualifications requises et des modes d'organisation ou de management.

Les signataires conviennent donc de faire évoluer le système de classification afin, notamment, de renforcer l'attractivité des métiers de l'industrie et d'assurer une plus grande cohérence dans l'analyse des emplois au sein de la branche et de l'entreprise.

Ce projet social doit permettre de renforcer le développement des entreprises industrielles, et de les aider à relever les défis (économiques, technologiques, démographiques et environnementaux) auxquels elles sont confrontées, et aux salariés d'évoluer dans des environnements de travail attractifs, valorisant les compétences et les qualifications professionnelles tout au long de leurs parcours professionnels.

Ce système de classification vise à prendre en compte la diversité des activités des entreprises, leurs différents modes d'organisation et de management, ainsi que la diversité des contenus d'activité des salariés (actuels, émergents ou futurs), tout en étant capable de s'adapter aux évolutions de ces organisations et de ces contenus d'activité.

Les signataires souhaitent mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi, la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités réalisées et sur l'analyse du contenu des emplois.

Cette analyse de l'emploi, comme principe de classement objectif, doit être complétée par une approche globale des parcours professionnels, favorisant une meilleure lisibilité des possibilités de progression professionnelle des salariés au sein de l'entreprise. A ce titre, les signataires conviennent de l'intérêt des diplômes et autres certifications professionnelles, mais aussi de l'expérience, qui, pour les employeurs, révèlent les capacités à mettre en œuvre dans un emploi, et, pour les salariés, constituent un élément clé d'accès ou de progression dans l'emploi.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise. Les signataires souhaitent que la classification des emplois de la métallurgie puisse également constituer, en elle-même, un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Les signataires entendent, par ailleurs, établir un dispositif compréhensible, accessible et lisible par les employeurs et les salariés, afin de simplifier son utilisation et de faciliter son appropriation dans l'entreprise. Ils souhaitent mettre en place des outils permettant de faciliter la mise en œuvre de ce dispositif au sein des entreprises.

Enfin, ils estiment qu'à l'occasion de la mise en place d'un nouveau dispositif de classification, doivent être abordés d'autres éléments qui y sont étroitement liés, tels que la rémunération minimale garantie par la branche, pour permettre à cette dernière de jouer son rôle régulateur, ou encore la gestion des parcours professionnels des salariés, notamment en facilitant l'accès de ces derniers aux dispositifs de formation, de qualification et de validation des acquis de l'expérience.

Version Mise en Réserve

# CHAPITRE I – LA METHODE DE CLASSEMENT DES EMPLOIS

## Article 1. Les principes de classement

La classification vise à ordonner les emplois de manière hiérarchisée, selon une méthode déterminée paritairement, et permettant aux entreprises de la branche de s'adapter aux enjeux économiques et sociaux qui leur sont propres.

Afin de garantir l'objectivité de la démarche, chaque emploi est décrit puis classé au regard de la réalité de cet emploi.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base de critères classants applicables à tous les emplois, quel que soit leur intitulé et la nature du travail effectué.

Le classement est ainsi réalisé sur une échelle unique, commune à l'ensemble des emplois.

## Article 2. Le référentiel d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée à travers six critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour l'industrie.

Ces critères classants sont communs à tous les emplois, afin de prendre en compte la diversité des activités des entreprises industrielles. Les critères classants sont définis comme suit :

- 1° **Complexité de l'activité** : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter.
- 2° **Connaissances** : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience.
- 3° **Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé.
- 4° **Contribution** : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité.
- 5° **Encadrement/Coopération** : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet.
- 6° **Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

La diversité des critères classants retenus permet d'analyser avec précision le contenu des emplois.

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, dix degrés d'exigence sont définis pour chacun des critères classants, traduisant ainsi la progressivité du niveau d'exigence des emplois dans chacun de ces critères.

Les six critères classants et leurs dix degrés d'exigence constituent l'architecture du référentiel d'analyse des emplois, ci-dessous.

## RÉFÉRENTIEL D'ANALYSE - MÉTHODE DE CLASSIFICATION

<b>Critères</b>	<b>Complexité de l'activité</b>	<b>Connaissances</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Contribution</b>	<b>Encadrement-Coopération</b>	<b>Communication</b>
<b>Degré 10</b>	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
<b>Degré 9</b>	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
<b>Degré 8</b>	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
<b>Degré 7</b>	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/procédés/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
<b>Degré 6</b>	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
<b>Degré 5</b>	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
<b>Degré 4</b>	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
<b>Degré 3</b>	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
<b>Degré 2</b>	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
<b>Degré 1</b>	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

### Article 3. La méthode de cotation des emplois

#### Article 3.1. Méthode générale de cotation

La cotation nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.

Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de rendre compte, le plus fidèlement possible, de la diversité des emplois existants, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré d'exigence retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel prévu à l'Article 2. , correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.

Le degré d'exigence retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points égal au numéro du degré correspondant, soit une valeur comprise entre 1 et 10.

L'addition des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la cotation d'un emploi. Le référentiel visé à l'Article 2. permet donc de distinguer 55 cotations différentes, comprises entre 6 et 60 points.

#### Article 3.2. Indications spécifiques relatives au 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 ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles L. 6113-1 et D. 6113-19 du Code du travail, avec correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

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

## Article 4. L'échelle unique de classification

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.

### Article 4.1. Principes

Les 55 cotations visées à l'Article 3.1 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.

Les regroupements sont définis comme suit :

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	

Le classement d'un emploi est désigné par la lettre du groupe d'emplois et par le numéro de la classe, dont cet emploi relève.

### Article 4.2. Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les groupes d'emplois F, G, H et I.

### Article 4.3. Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins F11.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins E9.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des emplois classés au moins C6.

Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire et, le cas échéant pour les seuls salariés relevant des emplois classés au moins E9, pour le bénéfice des services de l'APEC.

*[Les partenaires sociaux conviennent de réexaminer les dispositions du présent article 4.3. à l'issue de la négociation du Thème 7 relatif à la Protection sociale.]*

#### **Article 4.4. Contrats en alternance**

Par exception aux dispositions de l'Article 4.1, de l'Article 4.2, de l'Article 5.1 et de l'Article 5.2, compte tenu de la nature des contrats en alternance associant, à des enseignements dans un centre de formation, une formation fondée sur l'exercice d'activités professionnelles diverses et fluctuantes dans l'entreprise, en relation avec l'objet du contrat, les signataires conviennent de mettre en place un dispositif spécifique de classement des emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.

L'employeur décrit les emplois tenus par les bénéficiaires pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, et classe ces emplois dans l'une des 4 familles suivantes :

- **Relèvent de la famille 4** les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, lesquels doivent, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, exécuter, en partie, ou de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant d'un groupe d'emplois égal ou supérieur au groupe D ;
- **Relèvent de la famille 3** les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, lesquels doivent, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, exécuter, en partie, ou de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois C et D ;
- **Relèvent de la famille 2** les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, lesquels doivent, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, exécuter, en partie, ou de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois B et C ;
- **Relèvent de la famille 1** les emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, lesquels doivent, pour acquérir les savoir-faire et capacités en lien avec la qualification préparée, exécuter, en partie, ou de façon occasionnelle, ou en totalité, des activités professionnelles correspondant à un ou des emplois relevant des groupes d'emplois A et B.

Par dérogation au dernier alinéa de l'Article 4.1, pendant la durée d'exécution d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation conclu pour une durée déterminée, ou pendant la durée de la période d'apprentissage ou de l'action de professionnalisation d'un contrat à durée indéterminée, le classement de l'emploi est désigné par la famille dont cet emploi relève.

#### **Article 4.5. Niveau de connaissances et emploi tenu**

Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal.

Les signataires rappellent que, conformément au principe de la liberté contractuelle, les parties au contrat de travail déterminent librement la nature des travaux – à fournir par l'employeur, et à exécuter par le salarié – dont elles conviennent dans le cadre dudit contrat. Toutefois, conformément à l'obligation de négocier et former de bonne foi le contrat de travail, les entreprises assurent la loyauté des offres d'emploi, tant internes qu'externes, 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.

En vue de favoriser cette cohérence, et par exception à l'alinéa premier, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 7 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi F.

De même, lorsque l'offre d'emploi mentionne l'exigence d'un diplôme ou d'une certification professionnelle de niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles, l'emploi, tel qu'il est réellement tenu, relève au moins du groupe d'emploi C.

## CHAPITRE II – MISE EN OEUVRE DE LA CLASSIFICATION

### Article 5. Mise en œuvre dans les entreprises

#### Article 5.1. Description de l'emploi

Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une fiche descriptive de cet emploi en français.

L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse visé à l'Article 2.

La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :

- la description des activités significatives de l'emploi ;
- la nature et le périmètre des responsabilités exercées ;
- la description des relations de travail.

Les activités significatives sont décrites, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi.

Afin d'accompagner les entreprises dans la réalisation de la fiche descriptive d'emploi, le guide pédagogique prévu à l'Article 6.1 comprend un modèle de fiche descriptive d'emploi.

Aux fins de consultation du salarié, l'employeur lui communique, par tout moyen, la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe.

En tout état de cause, la fiche descriptive d'emploi fait l'objet d'un réexamen à l'occasion de l'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du Code du travail. Le cas échéant, la fiche descriptive de l'emploi mise à jour est adressée au salarié à la suite de cet entretien.

#### Article 5.2. Modalités de classement des emplois

Après analyse de l'emploi, l'employeur détermine le classement de l'emploi considéré selon la méthode de classement des emplois prévue au chapitre I.

##### Article 5.2.1. Mise en place de la nouvelle classification

Pour la première application du présent accord dans l'entreprise, l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi.

Dans le délai d'un mois à partir de cette notification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu.

En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

### **Article 5.2.2.      Embauche**

Dans le délai d'un mois suivant la fin de sa période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

### **Article 5.2.3.      Changement de classement**

Lorsque le contenu de la fonction du salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur vérifie si la cotation de la fonction s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Les signataires rappellent que toute modification d'un élément essentiel du contrat de travail (dite aussi « *modification du contrat* », par opposition à « *changement des conditions de travail* »), décidée par l'employeur, est soumise à l'accord préalable du salarié. L'accord du salarié est exprès, sauf lorsque la loi prévoit qu'il est exprimé tacitement. Toute modification de l'emploi décidée par l'employeur, lorsqu'elle entraîne une modification de classement, constitue nécessairement la modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

Dans le délai d'un mois à partir de cette modification, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement retenu. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le degré retenu pour chaque critère classant du référentiel d'analyse visé à l'Article 2. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

### **Article 5.3.      Rôle des institutions représentatives du personnel**

Dans les entreprises de cinquante salariés et plus, en prévision de l'entrée en vigueur de la classification résultant du présent accord, le comité social et économique, s'il existe, est informé et consulté sur les modalités envisagées pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du Code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, le support d'information rédigé paritairement visé à l'Article 6.1.

## **Article 6. Accompagnement par la branche**

### **Article 6.1. Guide pédagogique de référence**

Les signataires souhaitent accompagner les entreprises et les salariés dans le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

A cet effet, ils conviennent de réaliser un guide pédagogique, visant à accompagner les entreprises dans la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification et à présenter et expliquer ce dispositif aux salariés.

Le guide pédagogique explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de cotation et de classement des emplois, visée au chapitre I. Il prévoit également les moyens de sa diffusion le plus large possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. Il comprend un support d'information à destination des salariés, présentant de manière synthétique la nouvelle classification.

Ce guide est élaboré dans le cadre d'un groupe technique paritaire. Les éventuelles évolutions ou modifications du guide seront également faites dans le cadre de ce groupe.

A l'issue des travaux du groupe technique paritaire, le guide pédagogique fait l'objet d'une validation par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

### **Article 6.2. Interprétation des dispositions conventionnelles**

En application de l'article 13.3 de l'accord national relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie (thème 1 de négociation conventionnelle), la CPPNI de la métallurgie est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification.

### **Article 6.3. Suivi du déploiement de la nouvelle classification**

La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la sous-commission de l'observation de la négociation collective prévue à l'article 14.3.1 de l'accord national relatif aux principes, voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie.

Une évaluation du présent accord est réalisée au plus tard 5 ans après son entrée en vigueur.

### **Article 6.4. Certification professionnelle à la méthode de classement**

Afin d'attester de la connaissance de la classification résultant du présent accord, en particulier la méthode de classement des emplois qu'il définit, les signataires ont convenu de la création d'une certification professionnelle à la méthode de classement dont les modalités d'élaboration sont définies par l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie, modifié.

Cette certification est obtenue à l'issue d'une action de formation s'inscrivant dans l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle continue.

La formation à l'issue de laquelle le CCPM est délivré peut-être réalisée par tout organisme de formation habilité dans les conditions prévues par le « *Dispositif des Certifications professionnelles* » visé à l'article 49 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

La formation est financée dans les conditions de droit commun, soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation sous réserve de l'enregistrement du CCPM dans le Répertoire spécifique (RS).

Enfin, pour les représentants du personnel, la formation peut être mise en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences ou du congé de formation économique, sociale et syndicale visé aux articles L. 2145-1 et suivants du Code du travail.

Version Mise en Réserve

## CHAPITRE III – PARCOURS PROFESSIONNELS

### Article 7. Information des salariés sur les parcours professionnels

#### Article 7.1. Informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle

La branche accompagne les salariés, tout au long de leur parcours professionnel, en mettant à leur disposition les outils et informations nécessaires à la construction d'un projet d'évolution professionnelle.

A cette fin, les groupes techniques paritaires « Certifications » et « Observations » diffusent, sur leur site internet, les informations utiles à la compréhension de l'environnement professionnel, des évolutions des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, ainsi que les coordonnées et missions des organismes en charge du conseil en évolution professionnelle (CEP) visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

En outre, le référentiel d'analyse des emplois permet au salarié de bénéficier d'une meilleure visibilité sur les évolutions envisageables dans le cadre d'un parcours professionnel. La définition, pour chaque critère classant, de chacun des degrés visés à l'Article 2. , permet au salarié, en fonction du positionnement de son emploi sur le référentiel, de bénéficier d'une vision précise sur le niveau d'exigence requis pour occuper un emploi correspondant aux degrés supérieurs.

#### Article 7.2. Entretien professionnel

L'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Le modèle de support de l'entretien professionnel, établi par le groupe technique paritaire « Observations », intègre les différentes étapes et les différents dispositifs mobilisables à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

### Article 8. Employeur et salarié acteurs du projet d'évolution professionnelle

#### Article 8.1. Accompagnement de l'employeur dans la définition et la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle

Lorsque le salarié et l'employeur s'accordent sur la définition d'un projet d'évolution professionnelle, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, l'employeur identifie, conjointement avec le salarié, les actions à engager, par exemple les dispositifs de formation, les modalités d'évaluation des compétences acquises, les certifications adaptées, le calendrier prévisionnel envisagé et les perspectives d'évolution professionnelle.

## **Article 8.2. Examen de la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle**

Lorsque le salarié obtient la qualification requise pour tenir un emploi correspondant au projet d'évolution professionnelle visé à l'Article 8.1, l'employeur examine les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

## **Article 9. Salarié acteur de son projet d'évolution professionnelle**

Afin de lui permettre d'élaborer, à son initiative, un projet d'évolution professionnelle, le salarié peut solliciter l'appui des organismes en charge du CEP. Il bénéficie, dans ce cadre, d'un accueil individualisé lui permettant d'identifier les actions à engager, les dispositifs de formation et de certification adaptés, et les perspectives d'évolution professionnelle.

Le salarié peut, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel, porter à la connaissance de l'employeur les actions de formation et de certification réalisées dans le cadre de son projet d'évolution professionnelle. Sur demande du salarié, l'employeur examine sa candidature à un emploi disponible, correspondant aux besoins de l'entreprise et à cette qualification.

Le salarié qui, à l'issue du projet d'évolution professionnelle, a accédé à un nouvel emploi dans la même entreprise, bénéficie de l'attribution du classement correspondant.

## **CHAPITRE IV – CLASSIFICATION ET SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS**

### **Article 10. Dispositions générales**

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des 18 classes d'emplois visées à l'Article 4.1.

Ces salaires minimaux sont déterminés dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie, qui doit permettre d'aborder l'ensemble des questions relatives à la rémunération, incluant la prime d'ancienneté.

### **Article 11. Dispositions relatives aux contrats en alternance**

Un salaire minimal hiérarchique est déterminé pour chacune des quatre familles d'emplois tenus par les salariés titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation visées à l'Article 4.4 , dans le cadre du huitième thème de négociation mentionné à l'article 2 de l'accord du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de la branche de la métallurgie.

Version Mise en réserve

## CHAPITRE V – DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

### **Article 12.           Maintien du bénéfice des dispositions conventionnelles applicables aux cadres**

Les salariés dont l'emploi relève, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, des dispositions de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972 – soit en application des dispositions de cette dernière, soit en application de l'article 2 de l'accord national du 29 janvier 2000 portant révision provisoire des classifications dans la métallurgie – mais ne remplit pas la condition visée à l'Article 4.2 du présent accord, bénéficient, aussi longtemps qu'ils tiennent ledit emploi au sein de l'entreprise qui les emploie à cette date, des dispositions conventionnelles suivantes : *(à compléter par les dispositions conventionnelles, spécifiques aux cadres, du nouveau dispositif conventionnel)*.

*[La liste des dispositions conventionnelles spécifiques aux cadres sera établie lors de la relecture globale avant une éventuelle signature idéalement avant le 30 juin 2021].*

### **Article 13.           Garanties en matière de salaire**

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour effet de réduire la rémunération totale du salarié.

### **Article 14.           Période de transition**

Afin de permettre aux entreprises et aux salariés d'anticiper la mise en place de la classification, une phase d'appropriation débute le lendemain du dépôt du présent accord et, idéalement, à partir du 1er juillet 2021. Elle doit, en particulier, d'une part, permettre aux entreprises d'informer et consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (description d'emplois, cotations, etc.) à l'aide, notamment, du guide pédagogique de référence visé à l'Article 6.1, et, d'autre part, permettre aux entreprises et aux salariés qui le souhaitent de se former à la connaissance de la classification.

La période de transition se déroulera ainsi du lendemain du dépôt du présent accord jusqu'au 31 décembre 2023.

### **Article 15.           Dépôt et entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2024, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1, de l'Article 6.4 et de l'Article 14. qui s'appliquent à compter du lendemain de son dépôt.

Les dispositions relatives à la classification et à la rémunération minimale des alternants issues de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'alternance et à la formation professionnelle dans la

métallurgie seront modifiées en cohérence avec l'Article 4.4 et avec les dispositions en matière de salaires minimaux conventionnels issues du thème 8 de la négociation conventionnelle, avant le 1er janvier 2024.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Version Mise en Réserve

## ANNEXE I GLOSSAIRE GÉNÉRAL

*Ce glossaire rassemble des définitions utiles en vue de bâtir un langage commun concernant la classification.*

### → Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis... imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

### → Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

### → Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

### → Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

### → Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

### → Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

### → Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

### → Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

### → Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

### → Salaire minimal conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

## ANNEXE II

### GLOSSAIRE RELATIF AU RÉFÉRENTIEL PARITAIRE D'ANALYSE DES EMPLOIS VISÉ À L'Article 2. – METHODE DE CLASSIFICATION

#### Introduction du glossaire

*Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.*

*Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10 (ils sont également présentés par ordre alphabétique tous critères confondus). Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : activités diversifiées, méthodes, sous-ensemble de l'organisation.*

*Nota : dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».*

#### 1. Les termes généraux

##### → Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

##### → Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

##### → Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

##### → Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

##### → Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

##### → Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis, etc. imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

## → Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

### → Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

### → Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

### → Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

## 2. Les critères classants du référentiel paritaire d'analyse

### 2.1 Complexité de l'activité :

**Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter**

**Ce critère combine :**

- Nature/degré/diversité des difficultés techniques
- Réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre

### → Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle  
(cf. tableau illustratif)

### → Modes opératoires

Ensemble d'opérations à suivre en vue de l'obtention du résultat

### → Activités diversifiées

Activités de nature différente, technique ou professionnelle

### → Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

### → Diagnostic

Identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique

### → Analyse

Raisonnement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constituants et à en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels

→ **Etude**

Investigation d'un sujet conduisant à une recherche globale et approfondie visant à construire/élaborer/structurer des supports présentant des données complexes et des concepts permettant d'orienter l'action

→ **Techniques**

Ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier (cf. tableau illustratif)

→ **Processus**

Enchaînement/combinaison/articulation structuré d'étapes pour envisager/traiter une situation/un programme d'ensemble et pour répondre à une mission/un objectif (assurer une fabrication, maintenir les infrastructures et équipements, piloter les flux logistiques, assurer un service après-vente, organiser les achats, structurer une démarche qualité, développer une solution, exploiter les données financières...)

→ **Domaine professionnel (ou domaine)**

Filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise (cf. tableau illustratif)

→ **Systèmes/modèles**

Dans un environnement global, ensemble de processus combinés

Tableau illustratif des domaines professionnels, techniques et activités au travers de quelques exemples **non exhaustifs**

<b>Domaines professionnels</b> : filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise	<b>Techniques</b> : ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier		<b>Activités</b> : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle
Fabrication	Chaudronnerie	Tuyauterie Soudure Tôlerie ...	Assemblage-soudage Traçage Roulage Pliage Découpe ...
	Usinage-outillage	Fraisage Tournage Rectification Erosion Montage-ajustage ...	Réglage Programmation Contrôle Finition-parachèvement ...
	Traitement des matériaux	Traitement thermique Traitement de surface Traitement électrochimique ...	Préparation Réglage Chargement-manutention Contrôle ...
	Assemblage/ Montage	Mécanique Electricité Electronique Energétique ...	Vissage Collage Sertissage Brasage Câblage Tests

	Production sidérurgique	Fusion Coulée Laminage Tréfilage Forge Traitement thermique ...	... Chargement-addition Affinage Pilotage-conduite Oxycoupage Meulage ...
	Transformation des métaux	Matriçage Forgeage Emboutissage ...	Montage Réglage Contrôle Suivi de production ...
	...	...	...
Maintenance	Mécanique Electrotechnique Automatismes/robotique Energétique Pneumatique Hydraulique Infrastructures/réseaux ...		Diagnostic Démontage Dépannage Contrôle réglementaire Traçabilité ...
Recherche et développement/études	Conception Modélisation Qualification des essais Propriété industrielle ...		Choix technologiques Calcul de dimensionnement Dessin industriel Tests/essais ...
Industrialisation/méthodes	Organisation Amélioration continue Implantation-aménagement ...		Choix technologiques Ergonomie Définition des gammes/temps Rédaction des modes opératoires ...
Supply chain/logistique	Magasinage/stockage Conditionnement/emballage Transport Planification/ordonnancement Achats ...		Organisation des flux Réception Manutention Expédition Approvisionnement Contrôle/inventaire ...
Marketing/commercial	Etudes de marchés Promotion et webmarketing Vente Distribution ...		Qualification de cibles Prospection Chiffrage Animation du réseau commercial Négociation Fidélisation ...
Administration et finances	Comptabilité Contrôle de gestion Finances Audit ...		Saisie-émission Déclarations Contrôle Analyse-arbitrages ...
Ressources humaines	Recrutement Formation Relations sociales Juridique Communication Paye Responsabilité sociétale d'entreprise Médical ...		Conception Formalisation/rédaction Négociation Information Conduite d'entretien ...
Système d'information	Développement Programmation-paramétrage Exploitation matériels-logiciels Maintenance Sécurité ...		Administration Assistance-conseil Dépannage Choix techniques de prestations ...
...	...	...	...

## 2.2 Connaissances :

### Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience

Ce critère combine :

- Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi
- Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi

→ **Connaissances minimales**

De la vie courante

→ **Connaissances élémentaires**

Lire/écrire/compter

→ **Connaissances professionnelles**

Connaissances techniques spécifiques à un métier

→ **Connaissances générales**

Permettant le développement de raisonnements conduisant à formaliser/construire des actions à visée opérationnelle

→ **Connaissances approfondies**

Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action

→ **Connaissances spécialisées**

Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action

→ **Connaissances hautement spécialisées**

Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme

→ **Discipline(s)**

Champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités

### **2.3 Autonomie :**

#### **Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé**

Ce critère combine :

- Latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions
- Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions

→ **Contrôle**

Vérification par un tiers responsable, ou par un système, de la mise en œuvre des opérations, hors situation d'autocontrôle

→ **Contrôle permanent**

En continu et à chaque étape

→ **Contrôle fréquent**

Souvent et à différentes étapes prédéfinies

→ **Contrôle ponctuel**

À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire

→ **Validation**

Action visant à approuver l'ensemble d'un processus, mesurer l'avancement d'un projet, confirmer la réalisation d'une mission

→ **Validation sur demande**

À l'initiative du titulaire de l'emploi

→ **Validation par les résultats**

Par l'atteinte des finalités visées par l'organisation

→ **Solutions identifiées**

Réponses connues définies par l'organisation

→ **Méthodes**

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

→ **Procédés**

Techniques de transformation de matières/produits/informations en vue d'atteindre un résultat

→ **Orientations**

Lignes directrices (techniques/organisationnelles/financières/commerciales/administratives...)

→ **Orientations stratégiques**

Orientations qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité

## **2.4 Contribution :**

**Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement. Nature et importance du champ d'action et de responsabilité**

Ce critère combine :

- Responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité
- Périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi

#### → Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif)

#### → Equipe de travail

Collectif de travail constituant une entité cohérente

#### → Transformation

Adaptation/évolution/croissance d'activités, de produits ou de services

#### → Performance

Mobilisation/optimisation des moyens et des ressources de son périmètre en vue d'obtenir le résultat attendu

#### → Entité économique

Renvoie à une logique économique (de type « business unit »/domaine d'activités stratégiques) qui se distingue d'autres logiques organisationnelles (juridique, organigramme hiérarchique...)

#### → Développement

Structuration organisationnelle

#### → Sous-ensemble de l'organisation

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation

### 2.5 Encadrement/Coopération :

**Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet**

Ce critère combine :

- **Encadrement hiérarchique** : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel
- **Coordination d'activités** : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
- **Appui** : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

#### → Coopération ponctuelle

Apporter une aide lorsque la situation le nécessite

### → **Coopération régulière**

Agir conjointement de manière constante/récurrente

### → **Appui**

Soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

### → **Transmission de savoirs et de pratiques**

Organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis

### → **Coordination des activités**

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une action dans un cadre délimité

### → **Coordination d'activités diversifiées**

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une mission combinant plusieurs actions/plusieurs types d'acteurs, pluridisciplinaires ou non

### → **Encadrement hiérarchique**

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives...)

### → **Sous-ensemble de l'organisation**

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation

## **2.6 Communication :**

### **Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation**

Ce critère combine :

- **Nature de la communication** : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion
- **Nature des interlocuteurs** : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité

Consignes et échanges simples : informations précises écrites et/ou orales qui décrivent le travail à réaliser dans des conditions préétablies

### → **Environnement immédiat**

Limité aux collègues de l'équipe de travail, aux fonctions support de proximité et à la hiérarchie directe

### → **Ajustement des réponses**

Nécessité d'adapter les questionnements/les réponses au contexte  
Communication démonstrative : nécessité d'expliquer/de justifier/d'apporter la preuve

→ **Coopération et partenariat**

Mise en place de relations entre structures visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée

→ **Négociation**

Recherche d'un accord qui engage les parties

→ **Négociation complexe**

Recherche d'accords multi-acteurs/multi-facteurs/multi-culturel dans un périmètre large et sur une période longue

→ **Représentation**

S'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation

→ **Acteurs majeurs et diversifiés**

Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes

→ **Enjeux stratégiques**

De nature à assurer la pérennité de l'organisation

Version Mise en Réserve