

Accord sur les classifications de la Convention Collective de l'Alliance 7

Le système de classification constitue un enjeu majeur pour les entreprises et les salariés d'une branche : pour la rémunération ainsi que pour le positionnement du salarié dans la hiérarchie des emplois et les garanties collectives que le classement assure. A ce double titre, il sert de support aux principaux éléments du contrat de travail.

Dans le cadre de la loi du 11 février 1950 qui instaure les grands principes de la négociation collective, les principales branches vont se doter de grilles de classification sur le modèle des grilles de salaires fixées par les arrêtés Parodi.

Il existe plusieurs grands types de grilles de classification, comme notamment les grilles de type Parodi qui se fondent sur des qualifications professionnelles, ainsi que les grilles à critères classants, qui elles se fondent sur la définition de niveaux de classement reposant sur des critères explicites d'évaluation (autonomie, responsabilité...) et de classement des postes ou des emplois.

L'accord de classification de l'Alliance 7 de 2008 a mis en place un système de classification par critères classants avec des cotations d'emplois.

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

La classification des emplois vise donc à traiter chaque emploi pour l'évaluer afin de définir un positionnement pour chacun d'entre eux.

Le positionnement de l'emploi n'est pas fonction de l'individu qui l'occupe. Autrement dit, l'opération de classification vise à peser des em-

plois et non des personnes.

Le système de classification de l'Alliance 7 est organisé en 9 niveaux. Chaque niveau se divise en 2 à 3 échelons. La grille de classification compte donc 20 positionnements.

La qualification de branche repose sur les 6 critères classants suivants :

- Connaissances requises ou expérience équivalente
- Technicité - Complexité
- Initiative- Autonomie
- Responsabilité
- Animation – Encadrement
- Communication

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

Pour hiérarchiser les emplois, il est nécessaire de procéder à une appréciation combinée des six critères classants. Pour qu'un emploi soit situé à un niveau donné, il faut impérativement qu'il réponde aux exigences requises à chacun des critères et non pas seulement à un seul d'entre eux.

Ce système de classification repose essentiellement sur la pesée des emplois. Il s'agit d'attribuer le niveau et l'échelon de classification de la branche aux descriptions de chaque emploi en articulant le texte de l'accord de branche et les

textes de l'entreprise (définition des emplois). L'élaboration d'une grille de pesée des critères a pour but de quantifier les degrés de chacun des critères classants défini par l'accord de branche.

En ce qui concerne l'articulation entre la branche et l'entreprise, cet accord de classification précise, que la description et la définition des profils des emplois sont établis par l'entreprise (après validation du comité paritaire classification). Le niveau et l'échelon de l'emploi quant à eux sont déterminés par l'application du système d'évaluation et de pesée des emplois tels que définis dans l'accord.

Préambule

Les parties signataires du présent accord constatent que l'outil de classification actuel ne reflète pas l'évolution des emplois et des compétences et n'est donc plus adapté aux évolutions de l'organisation des entreprises.

De plus, la grille des salaires en résultant ne permet plus la mise en œuvre d'une politique salariale adaptée, les écarts de rémunération d'un coefficient à l'autre étant insuffisant pour assurer une véritable évolution professionnelle et salariale.

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place une nouvelle classification appelée à se substituer à l'actuelle classification.

Cette nouvelle classification sera confortée par une nouvelle grille des minima conventionnels qui donnera lieu à l'ouverture de négociations consécutivement à la signature de cet accord.

Ce nouveau système de classification permet de prendre en compte la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la né-

cessité de mieux valoriser les emplois et les métiers de l'industrie alimentaire.

Principes généraux

1.1. Classifications

Les partenaires sociaux conviennent que la classification des emplois est de nature à faciliter la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) efficace.

1.2. Délai et condition de mise en œuvre

Les entreprises devront appliquer le présent accord dans les 24 mois suivant sa signature par les partenaires sociaux.

Une négociation, entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, les instances représentatives du personnel, ou, à défaut, un ou plusieurs salariés mandatés par les organisations syndicales, sur les modalités de mise en œuvre du présent accord devra être ouverte au sein de chaque entreprise au plus tard 6 mois après la signature du présent accord.

Un calendrier adapté pourra être négocié pour favoriser la mise en place de l'accord dans les entreprises de moins de 100 salariés. En aucun cas l'ouverture d'une telle négociation ne devra excéder 1 an et la date d'application de la nouvelle classification dépasser le 1^{er} Janvier 2012.

Un comité paritaire classification composé de représentants des organisations syndicales et/ou de représentants du personnel et de la direction devra être mis en place.

Conformément à l'accord sur le dialogue social signé par les partenaires sociaux, et dans le respect des dispositions de l'article 2 du présent accord, les modalités de fonctionnement et la composition de ce comité devront faire l'objet d'un accord entre la direction et les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les instances représentatives du personnel ou un ou plusieurs salariés

mandatés par une organisation syndicale. Ce comité paritaire est présidé par la direction.

L'accord pourra prévoir qu'à l'issue de la mise en place de la nouvelle classification, le comité paritaire deviendra une commission de conciliation et de recours interne à l'entreprise afin d'examiner les éventuels recours formulés par les salariés.

Les membres de ce comité disposeront de moyens et du temps nécessaire qui seront définis dans le cadre de la négociation d'entreprise.

1.3. Définition du niveau emploi (maille d'analyse)

Un emploi est un ensemble d'un ou plusieurs postes de travail mobilisant des activités et des compétences de même nature suffisamment proches pour pouvoir être exercés par les mêmes personnes, moyennant adaptation ou formation.

1.3.1. Définition de l'emploi

La description de l'emploi doit faire apparaître les niveaux de maîtrise requis minimum et maximum des activités

1.3.2. Double pesée de l'emploi :

L'emploi s'étend sur une fourchette Niveau / Echelon (un ou plusieurs niveaux, un ou plusieurs échelons).

Réaliser une pesée minimum et une pesée maximum afin de définir la fourchette de points déterminant le seuil et le plafond du positionnement de l'emploi.

Pour chaque pesée :

- Identification du degré des critères classants (minimum et maximum)
- Application des définitions par degrés de chaque critère classants à l'emploi considéré
- Détermination du nombre de points associés

pour chacun d'eux

- Attribution du niveau et de l'échelon en fonction de différentes tranches de points correspondant à des degrés de maîtrise / expertise de l'emploi requis

1.3.3. Classement de l'emploi sur un niveau échelon minimum et maximum

1.4. Evaluation régulière des emplois

La classification des emplois devra faire l'objet d'un réexamen par le comité paritaire classification toutes les fois que l'emploi évolue dans son contenu. Une revue complète et le cas échéant une révision de la classification, sera organisée tous les 5 ans.

2. Méthodologie et processus de mise en œuvre de la classification

Pour faciliter une bonne mise en œuvre et application de cette nouvelle classification au sein de chaque entreprise, le comité paritaire classification s'appuiera dans ses travaux sur l'utilisation du guide méthodologique classification élaboré par les partenaires sociaux.

La description et la définition des profils des emplois communiquées par l'entreprise au comité paritaire classification, feront l'objet d'une validation par ledit comité.

Le niveau et l'échelon de l'emploi sont déterminés par application du système d'évaluation et de pesée des emplois tels qu'ils sont définis dans le présent accord. L'évaluation et la pesée de chaque emploi feront l'objet d'une validation par le comité paritaire classification.

La classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et notamment du sexe, de l'origine, de l'âge et du handicap des salariés occupant les emplois objets de la présente classification.

La mise en œuvre de la présente classification

ne peut avoir pour effet d'entraîner l'application d'une rémunération inférieure à celle acquise par chaque salarié avant l'entrée en vigueur de cet accord.

Dés la finalisation des travaux sur la mise en œuvre de la présente classification, et au plus tard au 1er janvier 2011, à l'exception des entreprises de moins de 100 salariés qui ont jusqu'au 1^{er} janvier 2012, chaque entreprise établira un document récapitulatif indiquant pour chacun des emplois identifiés dans l'entreprise :

- la description et les éléments déterminants par profil de l'emploi, la pesée retenue par critère et par profil,
- le niveau/échelon retenu par profil.

Ce document sera remis aux organisations syndicales représentatives présentes dans l'entreprise et aux instances représentatives du personnel puis il sera adressé à l'observatoire paritaire de la négociation collective de la branche en vue d'établir le bilan de la mise en œuvre du présent accord prévu à l'article 5.

A défaut d'accord entre les représentants des salariés et de la direction, celle-ci mettra en œuvre la classification.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, sera (ont) informé(s) et consulté(s) sur le positionnement des emplois avant la mise en place définitive de la grille de classification.

Par la suite, le comité paritaire aura pour rôle d'assurer un suivi annuel de mise en œuvre de la classification.

Chaque titulaire —quelque-soit son statut- recevra par écrit la description et le profil de son emploi, la pesée pour chacun des critères de classification, ainsi que le niveau /échelon de l'emploi qu'il occupe.

3. Formation des salariés participant à la mise en œuvre paritaire

Les salariés membres du comité paritaire classification pourront bénéficier d'une formation d'un maximum de trois jours délivrée par un organisme de formation choisi conjointement notamment parmi la liste des centres et instituts de formation visés à l'article R3142-2 du code du travail.

Les frais afférent à cette formation (coûts pédagogiques, salaires, déplacements, hébergement) seront intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds retenus par le CG1 (Code Général des Impôts). Cette formation pourra être inscrite au plan de formation de l'entreprise.

4. Glossaire

ACTIVITE : Ensemble d'actions et d'opérations, correspondant à plusieurs tâches à exécuter dans le cadre d'une situation de travail, dirigées vers un but déterminé.

COMPETENCE : Ensemble des ressources (connaissances, savoir-faire) mobilisées pour réussir une activité dans un contexte donné, pour répondre aux exigences de l'organisation.

CONNAISSANCE : Ensemble des idées, représentations ou perceptions acquises dans le cadre de formations initiales et/ou professionnelles.

CONSIGNE : Prescription verbale ou écrite pour la réalisation d'un travail.

CRITERES DE CHOIX : principes permettant d'émettre une estimation, un jugement d'appréciation.

DIRECTIVES : Ensemble de dispositions déterminant les orientations et lignes de conduite destinées à guider les collaborateurs dans leur travail.

EMPLOI : Situation de travail correspondant à un ou à plusieurs postes de travail dans une structure (la notion d'emploi englobe celle de poste...), mobilisant des activités et des compétences de même nature.

INSTRUCTION : Explications écrites du travail à accomplir et du mode opératoire à dérouler.

METIER : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétences, et entre lesquelles des mobilités peuvent se faire de manière naturelle.

NOMENCLATURE DES EMPLOIS : Liste ordonnée d'emplois regroupés en familles professionnelles de manière arborescente.

OBJECTIF : But, résultats à atteindre... à court, moyen ou long terme.

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

POSTE DE TRAVAIL : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre de procédures normées, affectées à un lieu précis de travail pour lequel sont mises à disposition les ressources nécessaires.

POLY COMPETENCE (LIEE A L'EMPLOI) : Maîtrise, sur un même emploi, des activités et des compétences correspondant aux différents postes de

travail constitutifs de l'emploi.

POLYVALENCE INTER-EMPLOI : D'un emploi à un autre au sein de la même filière ou d'une filière à une autre, réalisation d'opérations sur plusieurs emplois dans un process donné au-delà des activités et des compétences de l'emploi initial.

SAVOIR-FAIRE OPERATIONNEL : ensemble des modes opératoires techniques ou manière de procéder mise en œuvre dans l'action.

SITUATION PROFESSIONNELLE : Lieu et circonstances dans lesquels sont mises en œuvre les compétences dans le cadre de définition de l'emploi occupé. Il s'agit de la situation réelle observable aux différents moments d'une journée de travail de l'individu occupant le poste.

TACHES : Opérations élémentaires à effectuer pour réaliser une activité donnée.

Critères classants	Définition des critères classants	Précisions
Connaissances Expérience équivalente	Connaissance théoriques et pratiques requises dans un emploi. Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...	Ce critère tient compte du niveau, de l'ampleur et de la variété des connaissances utilisées, que celles-ci aient été acquises par la formation scolaire ou par l'expérience : - Connaissance de la discipline de base/ Connaissances spécifiques - Méthode de raisonnement - Connaissance du fonctionnement des services, des règles, des procédures...
Technicité Complexité	La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les activités ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.	Ce critère tient compte : - De la multiplicité et de la diversité des tâches - De leur imbrication - De la polycompétence
Initiative autonomie	Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail. Elle se mesure par le type d'instruction reçu ou à disposition : consignes, directives, objectifs... Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.	Ce critère tient compte : - De la nature des consignes et du contrôle à effectuer sur les résultats du travail réalisé par rapport aux consignes - De la fréquence des incidents ou contre-ordres remettant en cause le plan de travail - De la part de liberté et de pouvoir d'élaboration de son propre travail, sur la base des consignes pour les transformer en actions ou décisions
Responsabilité	Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	Ce critère tient compte de la difficulté des décisions à prendre du fait : - De l'éventail des choix et de l'impact de la décision sur l'activité - Du nombre et de la complexité des éléments à prendre en considération lors de la décision - Des risques pris lors des choix
Animation Encadrement	Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.	Ce critère tient compte : - De la nature de la supervision exercée (hiérarchique ou technique) - De la fréquence de celle-ci - Des effectifs supervisés et de la différence du niveau de qualification des personnes supervisées - De la facilité matérielle des contacts - De l'importance de la formation à réaliser dans le cadre de l'unité dont le titulaire à la charge
Communication	Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations	Ce critère tient compte : - Du nombre et de la diversité des interlocuteurs - De l'importance des résultats à obtenir par cette action de communication - De la fréquence de la relation

Critères classants

Connaissances requises ou expérience équivalente	
<p>Connaissances théoriques et pratiques requises dans un emploi.</p> <p>Le degré de connaissance se mesure par un diplôme, une expérience équivalente, une habilitation interne...</p>	
Degré 9	L'emploi requiert des connaissances approfondies et une expérience professionnelle permettant d'assurer la
Degré 8	L'emploi requiert la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles permettant d'avoir une vision globale. Il nécessite des connaissances approfondies et expériences professionnelles permettant de définir des politiques dans ses champs d'intervention.
Degré 7	L'emploi requiert la maîtrise de spécialités professionnelles : - Connaissances approfondies dans un domaine principal qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés - Connaissances dans une spécialité complémentaire ou domaine de l'entreprise type : programmation, gestion du personnel, administration, gestion économique.... Le niveau de connaissances équivaut à un niveau de Bac+4/Bac +5 correspondant à des diplômes tel que : Ingénieurs / cadres diplômés débutants ou cadres classés comme tels en raison d'une expérience professionnelle ou dont le niveau de connaissance équivaut aux CQP : Responsable d'atelier ou responsable de secteur
Degré 6	L'emploi requiert la maîtrise d'une spécialité professionnelle et des connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes qui permettent l'étude, la mise en œuvre et l'amélioration de moyens et procédés dans ces domaines. Le niveau de connaissances équivaut à un Bac +2 complété par une formation technique ou une expérience professionnelle.
Degré 5	L'emploi exige la maîtrise d'une spécialité professionnelle (technique/ administrative, commerciale...). Le niveau de connaissances équivaut à un Bac + 2 (BTS, DUT, DEUG) ou expérience équivalente. Le niveau de connaissance équivaut aux CQP Attaché commercial, Assistant de gestion client, gestionnaire de l'administration et de la paie.
Degré 4	L'emploi exige la maîtrise d'une technique et une connaissance de l'environnement de travail (organisation, process...). Le niveau de connaissance équivaut à un niveau Bac éventuellement complétée par une formation technique ou une expérience équivalente. Le niveau de connaissance équivaut aux CQP responsable d'équipe, responsable d'équipe logistique, technicien maintenance.
Degré 3	L'emploi exige la maîtrise d'une technique professionnelle adaptée à l'emploi. En outre, l'emploi requiert des connaissances du produit fabriqué, des équipements ou des procédures administratives. Le niveau de connaissances équivaut à celui d'un Brevet Professionnel, éventuellement Bac, obtenu par un diplôme ou par une expérience professionnelle. Le niveau de connaissance équivaut aux CQP conducteur de ligne, animateur d'équipe de production, agent logistique, agent de maintenance.
Degré 2	L'emploi requiert la connaissance d'une technique adaptée à l'emploi. Le niveau de connaissance équivaut à celui d'un CAP / BEP / CQP obtenu par un diplôme ou une expérience professionnelle. Le niveau de connaissance équivaut au CQP conducteur de machine, conducteur de process chocolatier mouleur...
Degré 1	L'emploi requiert une formation de base acquise lors de la scolarité obligatoire ou complétée le cas échéant par une formation ou par une pratique professionnelle.

Technicité / Complexité		
La complexité prend en compte la difficulté et la diversité des situations rencontrées dans l'emploi et le niveau de réflexion nécessaire pour effectuer les tâches ou prendre les décisions inhérentes à l'emploi.		
Degré 9	L'emploi requiert la conduite d'un domaine ou secteur d'activité à partir d'objectifs à moyen ou long termes : La technicité relève de la difficulté de traitement des problématiques rencontrées avec la prise en compte de l'ensemble des contraintes : marché, techniques, financières, humaines, évolution des objectifs et stratégies...	
Degré 8	L'emploi requiert la conduite d'une fonction ou d'un projet à partir d'objectifs à moyen terme La technicité relève : - de la maîtrise d'une multitude des paramètres (techniques, économiques, organisationnels...) - de l'appréhension rapide des questions de fabrication, d'étude, de recherches d'essais, d'achat, de vente... - la mise en œuvre d'actions/solutions nouvelles dans plusieurs disciplines en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 7	L'emploi requiert l'étude, la réalisation et la coordination d'activités différentes et complémentaires à partir d'objectifs de travail définis sur le moyen terme. La réalisation des travaux se traduit par la résolution de problèmes complexes et l'invention d'actions/solutions nouvelles dans une discipline complète en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 6	L'emploi requiert la mise en œuvre et la coordination de travaux complexes d'une activité à partir d'objectifs à court terme. La réalisation des travaux nécessite l'application et l'adaptation des actions en vue d'atteindre les objectifs.	
Degré 5	L'emploi requiert l'exécution des travaux complexes à partir d'objectifs spécifiques à court terme. La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes et requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	Polycompétence
Degré 4	L'emploi requiert l'exécution de travaux complexes à partir de consignes précises et comportant des difficultés techniques. La réalisation des opérations suppose : - Un savoir faire basé sur des connaissances théoriques (spécialisation professionnelles) - Une compréhension globale des situations, des installations ou des systèmes de gestion La polycompétence correspond à l'application de techniques différentes requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi).	
Degré 3	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés selon des directives précises (ordonnancement des activités à réaliser). La réalisation des opérations suppose la combinaison d'un savoir faire pratique et/ou théorique du métier (produits, équipements, procédures) à partir d'éléments connus. La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes requises en totalité sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi). *Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.	
Degré 2	L'emploi requiert l'exécution de travaux qualifiés et successifs selon des instructions précises ou modes opératoires. La technicité relève de la maîtrise des basiques du métier : mise en œuvre d'actions connues et nombreuses, détection des dysfonctionnements... La polycompétence correspond à la maîtrise de plusieurs techniques connexes* requises en partie sur plusieurs postes de travail (faisant partie de l'emploi) *Techniques connexes : Application de techniques voisines constituant un prolongement ou un complément de la technique exercée.	
Degré 1	L'emploi requiert l'exécution de travaux simples, répétitifs, de courte durée et mettant en œuvre une connaissance limitée des moyens de travail et un savoir faire pratique acquis par reproduction.	

Initiative / Autonomie	
<p>Marge de manœuvre dont on dispose dans une situation de travail (dans la réalisation et dans l'organisation du travail).</p> <p>Elle se mesure par le type d'instruction reçu / à disposition : consignes, directives, objectifs...</p> <p>Elle se traduit pour les premiers niveaux (OE) par le degré d'initiative requis sur l'emploi.</p>	
Degré 9	<p>Le travail est réalisé à partir de politiques fixant des objectifs à atteindre à long terme.</p> <p>L'emploi requiert la définition des méthodes et procédés à mettre en œuvre.</p>
Degré 8	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre à moyen ou long terme.</p> <p>L'activité requiert le choix des méthodes et procédés à mettre en œuvre, souvent prédéfinis pour réaliser les objectifs et mettre en œuvre la stratégie de l'entreprise.</p>
Degré 7	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant des objectifs à atteindre (court /moyen terme).</p> <p>L'activité nécessite l'identification et la mise en œuvre de solutions nouvelles et adaptées aux objectifs à atteindre.</p> <p>Dans l'organisation du travail, l'emploi requiert d'adapter son activité pour faire face aux aléas et/ou aux demandes simultanées.</p>
Degré 6	<p>Le travail est réalisé à partir de programmes fixant le cadre d'action et les objectifs à atteindre.</p> <p>L'activité nécessite des propositions d'adaptation en fonction du contexte et soumises à validation.</p> <p>L'emploi peut requérir une autonomie pour organiser son travail en fonction de l'activité (gestion du planning, priorisation des activités à gérer, visites clients).</p>
Degré 5	<p>Le travail est réalisé à partir d'objectifs spécifiques. L'activité nécessite une autonomie qui se traduit par : - l'analyse des données en fonction des objectifs.</p> <p>- le choix des moyens et méthodes les plus appropriés et connus. - la réalisation des ajustements afin d'atteindre les objectifs.</p> <p>Les contrôles ultérieurs permettent d'apprécier la réalisation.</p>
Degré 4	<p>Le travail est réalisé à partir de directives où tous les détails ne sont pas déterminés (critères de choix en partie définis).</p> <p>L'emploi requiert l'analyse des informations dans la cadre des directives, des procédures et techniques.</p> <p>Le contrôle de la bonne réalisation du travail a lieu à la fin des opérations.</p>
Degré 3	<p>Le travail est réalisé à partir de directives précises, les critères de choix étant clairement définis.</p> <p>L'emploi requiert un (auto) contrôle des résultats et la résolution des dysfonctionnements dans le cadre de procédures et de techniques.</p> <p>L'activité peut être soumise à des contrôles ponctuels en cours de réalisation par l'encadrant hiérarchique.</p>
Degré 2	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles. Ces instructions peuvent être complétées par des documents techniques, des consignes orales complémentaires. Le travail est soumis à des contrôles fréquents.</p>
Degré 1	<p>Le travail est réalisé à partir d'instructions précises fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer.</p> <p>Le travail est soumis à un contrôle permanent.</p>

Responsabilité	
Influence de l'emploi sur le fonctionnement et le résultat de l'équipe, de l'entité ou de l'entreprise. Elle se mesure par l'impact des décisions et actions prises sur l'activité et l'organisation de l'entreprise.	
Degré 9	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact sur l'entreprise / le groupe à moyen et long terme ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 8	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une ou plusieurs entités ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 7	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à moyen terme sur une entité ayant des conséquences durables sur le personnel et/ou les moyens et/ou les matières et/ou les coûts et/ou les résultats et/ou les produits.
Degré 6	Les décisions et/ou actions peuvent avoir un impact à court terme sur une entité avec une incidence sur un groupe ou sur l'activité technique.
Degré 5	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions qui peuvent avoir un impact à court terme sur une activité globale.
Degré 4	L'emploi nécessite des décisions et/ou actions dont les effets se constatent au niveau d'une équipe ou d'une activité large et influencent l'environnement immédiat de l'emploi.
Degré 3	Les opérations ont un impact sur d'autres postes du service mais n'influencent pas directement l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 2	Les opérations ont un impact sur d'autres postes de l'environnement proche (poste connexes) mais n'influencent pas l'activité de l'équipe ou du service.
Degré 1	Les opérations réalisées dans l'emploi ont peu d'impact sur d'autres postes de travail.

Animation Encadrement	
<p>Encadrement : Action d'encadrer des salariés au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Animation : Action de coordonner un groupe, de former, d'apporter des conseils techniques à un ou plusieurs salariés.</p>	
Degré 9	<p>L'emploi requiert l'encadrement de cadres encadrant ou l'animation d'un domaine technique au plus haut degré. <i>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (ex : audit, risk management, qualité).</i></p>
Degré 8	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres) et l'animation transverse du personnel. L'animation requise se traduit par la mise en œuvre d'un conseil technique correspondant à la maîtrise de plusieurs spécialités professionnelles. <i>Certains emplois sont directement concernés par ce type d'animation (R&D, Qualité...).</i></p>
Degré 7	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe pouvant exercer des métiers différents (niveaux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, et cadres débutants). L'animation se caractérise par un conseil technique correspondant à la maîtrise de spécialités professionnelles et se traduit par l'identification, la mise en œuvre et la recherche de solutions nouvelles.</p>
Degré 6	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise). L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou de connaissances ponctuelles sur des activités spécifiques ou connexes ou par du tutorat de longue durée et/ou par la formation d'un groupe avec élaboration des outils pédagogiques.</p>
Degré 5	<p>L'emploi requiert l'encadrement d'un groupe (niveaux ouvriers et employés), notamment dans : - la répartition des tâches entre les membres de son équipe - la régulation de l'activité (charge / ressources) pour la bonne exécution du programme. L'animation se caractérise par un conseil technique relevant de sa spécialité professionnelle ou par du tutorat de courte durée ou par de la formation d'un groupe restreint à partir d'un support existant.</p>
Degré 4	<p>L'emploi requiert la coordination du travail sans assumer les responsabilités d'un Agent de Maîtrise (Délégation d'autorité). L'animation se caractérise par le conseil technique correspondant à la technique professionnelle maîtrisée.</p>
Degré 3	<p>L'emploi requiert l'entraînement au travail dans le cadre limité de sa spécialité (en binôme).</p>
Degré 2	<p>L'animation se traduit par une activité d'intégration au poste de travail.</p>
Degré 1	<p>L'animation se traduit par une activité d'accueil sur les postes de travail.</p>

Communication	
Action d'entretenir des relations de travail verbales ou écrites, avec l'environnement externe ou interne : recueil, analyse, exploitation, transmission et présentation des informations.	
Degré 9	L'emploi requière la définition, la mise en œuvre au plus haut niveau et Je contrôle de la communication au sein de l'entreprise et vis-à-vis de l'extérieur.
Degré 8	L'emploi requière de la médiation et de la négociation en interne comme en externe, la communication étant un moyen pour rechercher l'accord d'interlocuteurs ayant des intérêts et points de vue différents dans l'entreprise.
Degré 7	L'emploi requiert d'argumenter et de convaincre dans son domaine d'activité pour obtenir l'adhésion des ateliers ou services proches. Des relations suivies avec les fournisseurs / clients (internes et externes) sont requises par l'emploi.
Degré 6	L'emploi nécessite la coopération avec les autres services ou ateliers pour organiser avec eux la bonne marche de son secteur (ex : développements techniques, innovations organisationnelles, négociations fournisseurs...) L'emploi requière des fournisseurs/clients (contacts externes).
Degré 5	L'emploi nécessite la coordination d'informations internes ou externes à l'entreprise dans l'équipe de travail ou entre différents secteurs : transfert (ascendant et descendant), diffusion et explication des informations. La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 4	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au bon fonctionnement du secteur incluant éventuellement des contacts externes occasionnels (fournisseurs/clients). La réalisation du travail nécessite le traitement des informations d'ordre quantitatif et qualitatif.
Degré 3	La réalisation du travail nécessite un échange de toutes les informations nécessaires au fonctionnement de l'activité avec son atelier/service et avec les autres ateliers/services.
Degré 2	La réalisation du travail nécessite un échange d'informations permanent avec le groupe / l'équipe et éventuellement avec les autres ateliers ou services.
Degré 1	La communication requise à ce niveau correspond à un échange ponctuel d'informations utiles avec l'équipe.

Matrice grille de classification

	Niveau	Echelon	Nombre de points
CVE	N1	E1	12 à 15
		E2	16 à 19
		E3	20 à 23
	N2	E1	24 à 27
		E2	28 à 31
		E3	32 à 35
	N3	E1	36 à 39
		E2	40 à 43
		E3	44 à 47
TAM	N4	E1	48 à 51
		E2	52 à 55
	N5	E1	56 à 59
		E2	60 à 63
	N6	E1	64 à 67
		E2	68 à 71
Cadres	N7	£1	72 à 75
		£2	76 à 79
	N8	E1	80 à 83
		E2	84 à 87
	N9	E1	88 à 90

Matrice grille de pesée des critères classants

Degrés	Connaissances techniques	Technicité Complexité	Initiative Autonomie	Responsabilité	Animation Encadrement	Communication	Total
D9	15	15	15	15	15	15	90
D8	14	14	14	14	14	14	84
D7	13	13	13	13	13	13	78
D6	12	12	12	12	12	12	72
D5	10	10	10	10	10	10	60
D4	8	8	8	8	8	8	48
D3	6	6	6	6	6	6	36
D2	4	4	4	4	4	4	24
D1	2	2	2	2	2	2	12