



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL  
DE LA SANTÉ  
ET DES SOLIDARITÉS**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
du Travail**

# **GUIDE DES CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES A L'USAGE DES NEGOCIATEURS DE BRANCHE**

Mai 2024

## Table des matières

Avant-propos.....	4
<b>Partie 1 : Phase de cadrage, lancement et diagnostic de l'existant .....</b>	<b>8</b>
<b>Les notions et les principes à connaître pour réussir sa négociation sur les classifications</b>	<b>8</b>
<b>Les thèmes associés à la négociation sur les classifications .....</b>	<b>11</b>
Formation & GPEC .....	12
La rémunération .....	14
De l'égalité professionnelle à l'égalité de rémunération .....	17
<b>Les principes qui prévalent à la négociation sur les classifications.....</b>	<b>19</b>
Principe de loyauté.....	19
Principe du respect de la hiérarchie des normes.....	20
Principe de faveur .....	21
<b>Le financement.....</b>	<b>21</b>
<b>Le lancement et le cadrage du projet.....</b>	<b>22</b>
<b>Le diagnostic de la situation de la branche .....</b>	<b>24</b>
<b>Le benchmark des classifications conventionnelles.....</b>	<b>27</b>
<b>Partie 2 : Phase de conception du nouveau modèle .....</b>	<b>29</b>
<b>Construire la méthode .....</b>	<b>29</b>
Les différentes grilles de classification .....	30
<b>Positionner les emplois (négociation sur le positionnement des emplois) .....</b>	<b>36</b>
Un travail d'analyse de l'existant.....	36
Qualification du travail (des emplois) .....	41
Classification du travail (des emplois).....	49
<b>Réflexions et mise en œuvre de la classification.....</b>	<b>59</b>
<b>Partie 3 : Déploiement et accompagnement des entreprises .....</b>	<b>61</b>
<b>L'aménagement de clauses de sauvegarde au niveau de la branche et des entreprises....</b>	<b>61</b>
L'information du salarié .....	61
Le maintien de salaire .....	62
<b>Des outils de mise en œuvre des grilles de classification .....</b>	<b>63</b>
L'utilisation de tableaux de concordance / grilles de transposition .....	64

La mise en place d'outils pédagogiques.....	66
<b>Le suivi de l'accord</b> .....	68
Prévoir un bilan d'étape .....	69
Une présence fréquente de commissions nationales paritaires au niveau de la branche .....	70
La mise en place d'une commission paritaire d'entreprise .....	71
La conclusion d'un accord d'entreprise ou la consultation des institutions représentatives du personnel.....	72
<b>Récapitulatif des principaux rôles des acteurs lors du déploiement de la nouvelle grille de classification</b> .....	73
<b>Annexe 1 : Fusion Agirc-Arrco et conséquences sur les négociations de branches</b> .....	74
<b>Annexe 2 : Rôle et missions de la commission paritaire de l'APEC</b> .....	76
<b>Bibliographie</b> .....	79

# Avant-propos

La classification des emplois représente un enjeu traditionnel important de la négociation collective de branche. Le rôle régulateur et normatif de cette négociation a été conforté par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, qui confère à la convention de branche la primauté sur la convention d'entreprise, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes<sup>1</sup>.

La notion de classification ne répond à aucune définition juridique précise. L'analyse des pratiques conventionnelles conduit à considérer cette notion comme le résultat de l'opération de classement d'emplois ou de niveaux de qualification négociés dans le cadre d'une branche professionnelle, c'est-à-dire dans le périmètre d'une convention collective donnée.

Les systèmes de classification varient beaucoup selon les choix définis par les partenaires sociaux. Depuis quelques années, l'émergence de nouvelles technologies et les mutations organisationnelles ont entraîné des transformations dans le contenu des emplois et dans la définition des qualifications professionnelles associées. Par la révision des classifications, les partenaires sociaux doivent suivre l'évolution du contenu des métiers propres à une branche professionnelle afin de favoriser la nécessaire adaptation des qualifications aux évolutions des emplois et des techniques.

La classification est l'outil central d'un dispositif conventionnel qui détermine statutairement les catégories de salariés et sur lequel s'appuient de nombreuses dispositions réglementaires et conventionnelles (délais de période d'essai ou de préavis, montant des indemnités de départ à la retraite ou de licenciement, modalités d'organisation du temps de travail, certaines cotisations sociales obligatoires ou complémentaires, les collèges électoraux, les minima salariaux...). La mise en œuvre d'une classification conventionnelle est essentielle pour les entreprises et les salariés car :

- Elle favorise l'équité de traitement via la relation entre classification et minima salariaux associés.
- Elle constitue un élément essentiel de la politique de gestion des emplois et des compétences.
- Elle sécurise la relation contractuelle dans la mesure où la classification de l'emploi occupé doit apparaître dans un certain nombre de documents juridiques ou administratifs (bulletin de paie, certificat de travail, registre du personnel, etc.).

Les systèmes de classements peuvent avoir l'ambition de faciliter la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant ainsi la mobilité des salariés d'une filière à une autre ainsi que leur progression dans l'échelle hiérarchiques des emplois. Cette dernière devient par conséquent un outil d'évaluation des différents niveaux d'emplois adaptés aux métiers de la branche.

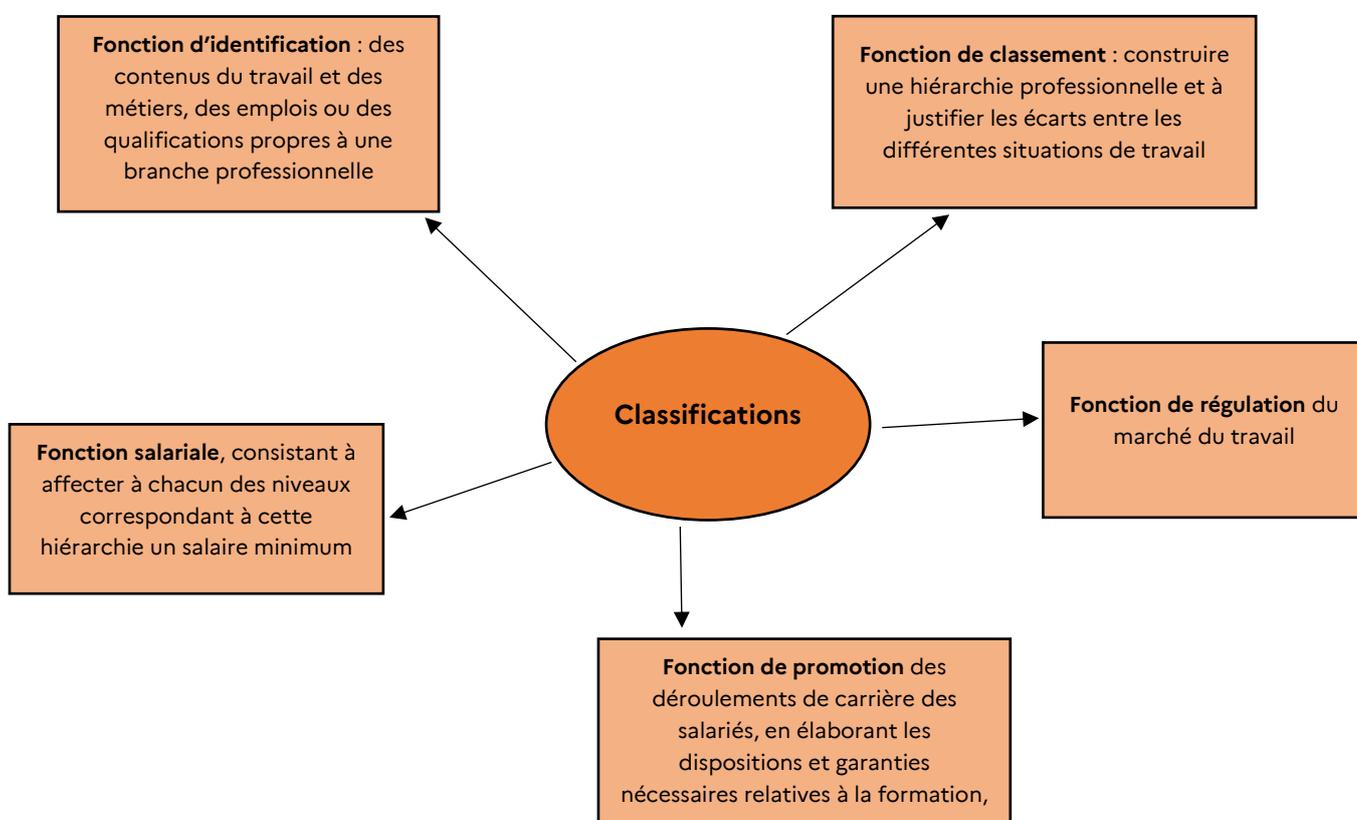
La prise en compte du déroulement de carrière dans la négociation sur les classifications constitue également un moyen de soutenir la modernisation négociée des branches et des entreprises en encourageant l'accroissement des qualifications de la main d'œuvre, facteur d'amélioration de la productivité du travail et de la compétitivité de l'entreprise.

---

<sup>1</sup> [Article L.2253-1 du code du travail](#)

La classification est aussi un outil au service de la gestion des Ressources Humaines. Elle permet de distinguer l'analyse des emplois de celle des individus, de clarifier et de rendre lisible l'organisation. C'est à la fois un langage interne propre et un langage externe permettant à l'entreprise de se comparer aux autres et de justifier de la conformité de sa pratique.

Enfin, procéder à une actualisation du dispositif de classification de la branche n'est pas un exercice facile. En effet, une refonte ou une révision substantielle du dispositif de classification peut amener à la réévaluation des minima salariaux ou de barèmes de salaires. Toutefois, elle s'avère être une nécessité pour remédier à la dérive constatée ces dernières années du resserrement des grilles de salaire. L'actualisation des classifications apparaît comme un préalable au redressement des courbes de minima salariaux des branches.



En vertu de [l'article L.2241-1 du code du travail](#), les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels doivent se réunir, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Les signataires de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 10 février 2023 sur le partage de la valeur ont souhaité, à l'article 3 de l'ANI, que les branches n'ayant pas procédé à un examen de leur grille de classification depuis plus de 5 ans engagent une discussion sur l'opportunité de réviser leur classification avant la fin de l'année 2023.

Cette obligation est reprise à l'article 1er de la loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise dans les termes suivants : « *Une négociation en vue de l'examen de la nécessité de réviser les classifications en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois est ouverte avant le 31 décembre 2023 dans les branches n'ayant pas procédé à cet examen depuis plus de cinq ans.*».

Dans un contexte inflationniste, cette mesure doit permettre une meilleure progression de la rémunération des salariés concernés et à moyen terme de soutenir leur pouvoir d'achat.

**Au 23 mai 2024, 94 branches suivies par la Direction générale du travail (DGT) dans le secteur général, couvrant plus de 5 000 salariés, n'avaient pas conclu d'accord sur les classifications depuis plus de 5 ans :**

- 28 (16,4%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 5 et 10 ans (entre 2013 et 2017)
- 31 (18,1%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 10 et 15 ans (entre 2008 et 2012)
- 21 (12,3%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a entre 15 et 20 ans (entre 2003 et 2007)
- 14 (8,2%) branches ont conclu un accord portant sur les classifications il y a plus de 20 ans (avant 2003)

A contrario, 77 (45%) des 171 branches suivies ont révisé leurs grilles de classification durant ces cinq dernières années dont la moitié d'entre elles ont procédé à une refonte totale de leurs grilles de classification, c'est à dire ont entièrement modifié leurs grilles. Afin d'affiner ces informations, la DGT a réalisé plusieurs enquêtes auprès des branches professionnelles en fin d'année 2023.

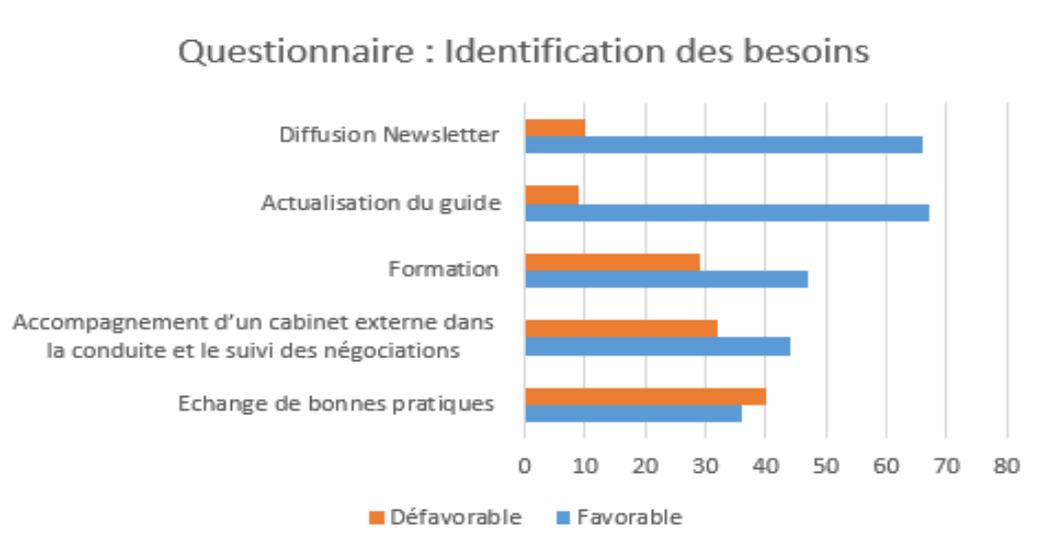
Lors de la conférence sociale du 16 octobre 2023, la Première ministre a demandé au ministère du travail de renforcer son accompagnement des branches dont les classifications sont anciennes. Dans un premier temps, via un questionnaire adressé aux partenaires sociaux, la DGT a identifié les principaux freins à la négociation sur les classifications :

- Technicité du sujet et mobilisation accrue des partenaires sociaux
- Difficulté à prioriser ce sujet parmi ceux inscrits à l'agenda
- Travaux s'inscrivant dans une temporalité contraignante
- Travaux nécessitant un engagement financier important

Les besoins des partenaires sociaux ont également été recensés:

- L'actualisation du guide sur les classifications
- La diffusion d'une newsletter valorisant les bonnes pratiques
- La mise en place de formation à l'aune de la technicité du sujet
- L'accompagnement d'un cabinet extérieur dans la conduite et le suivi des négociations

## Le détail des réponses selon les besoins identifiés



(Source : ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités – résultats enquête du 19 décembre 2023 au 9 janvier 2024)

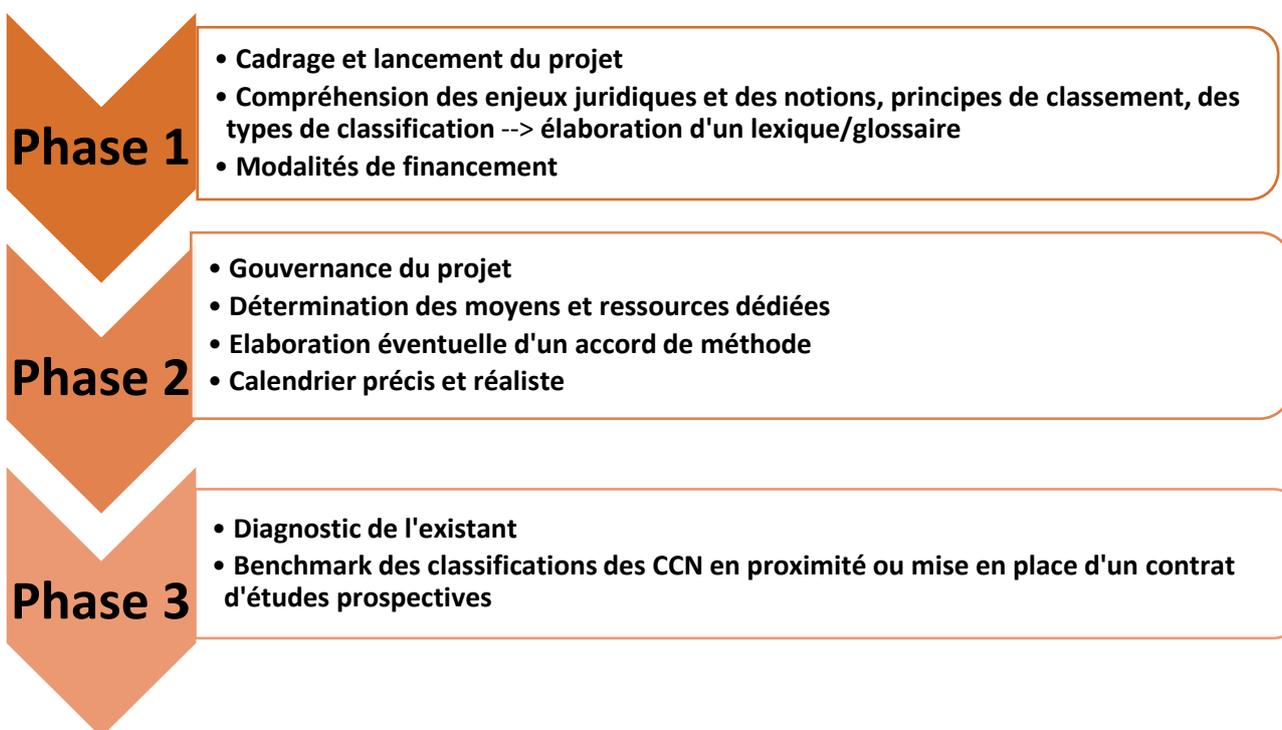
Pour aider les partenaires sociaux dans ces négociations complexes, le présent guide détaille de manière plus opérationnelle le processus de négociation, qui se décompose en trois phases :

- Phase 1 : Cadrage, lancement et diagnostic de l'existant
- Phase 2 : Conception du nouveau modèle
- Phase 3 : Déploiement et accompagnement des entreprises

Une illustration au fil du texte par des exemples variés tirés des différents dispositifs de classification sont insérés dans ce nouveau guide. **Il a pour ambition d'accompagner pas à pas les négociateurs dans leurs réflexions et les étapes à mettre en place pour négocier sur les classifications.**

# **Partie 1 : Phase de cadrage, lancement et diagnostic de l'existant**

La négociation collective gagne à s'opérer entre des partenaires informés, particulièrement sur un sujet aussi complexe que les classifications professionnelles. Ainsi, dans cette première partie, il convient de revenir sur les grandes étapes du lancement du projet en rappelant les principales notions qui gouvernent la négociation ainsi que les actions à mettre en place pour engager une révision des classifications.



## **Les notions et les principes à connaître pour réussir sa négociation sur les classifications**

En amont de la phase d'élaboration, il est nécessaire que l'ensemble des parties maîtrisent les concepts fondamentaux à la négociation sur les classifications. Par ailleurs, ces concepts peuvent également être déclinés sous la forme d'un outil pédagogique via un glossaire/ lexique, pouvant être le cas échéant annexé à l'accord. Ce glossaire répond à plusieurs objectifs :

- Délimiter la compréhension
- Donner des précisions sur l'acceptation des termes
- Fixer les conditions d'une bonne interprétation et mise en œuvre de la nouvelle classification

Un certain nombre de concepts caractérisent le champ des classifications. Ils seront évoqués en considérant successivement les éléments relatifs :

- Au niveau de la grille de classification,
- Aux structures collectives de la grille
- Aux outils de définition les plus courants des niveaux et filières

**La qualification** sert de socle pour la construction des grilles de classification : La qualification du salarié est le degré de maîtrise professionnelle de la personne attesté par un diplôme et/ou reconnu par l'expérience professionnelle. Elle se réfère parfois aux compétences détenues par le salarié. La qualification de l'emploi est déterminée par les savoirs et savoir-faire requis dans cet emploi et donne lieu à une position dans la grille de classifications.

**L'emploi** est le regroupement de postes de travail, présentant des activités similaires et dont les caractéristiques sont suffisamment proches pour pouvoir être occupées par un même individu.

**Les emplois-repères** constituent une illustration concrète des emplois de la branche. La définition d'emplois-repères dans les grilles de classification a pour objet de faciliter la mise en œuvre du classement dans les entreprises. Ainsi, les emplois-repères sont déterminés en fonction de leur degré de représentativité, évaluée au regard de leur présence dans la quasi-totalité des entreprises et parce qu'ils concernent le plus grand nombre de salariés. Les emplois-repères ne représentent jamais une liste exhaustive des emplois, mais ils permettent de donner des indications de classement dans une configuration standard des emplois, en précisant les conditions d'exercice des fonctions dans ces emplois, en s'appuyant le cas échéant sur des critères classants.

**Le poste de travail** correspond à une situation individuelle de travail dans une organisation. Il s'agit de l'ensemble des tâches, des activités, des missions effectuées par un individu au sein d'une organisation. Le poste de travail est décrit par une fiche de poste.

**La fonction** est liée à l'organisation, elle s'inscrit dans une gestion collective, organisationnelle et managériale propre à chaque employeur. Elle s'établit à partir d'activités et de compétences particulières à une mission (exemples : formateur ou formatrice occasionnel, tuteur ou tutrice, médiateur ou médiatrice...). Elle renvoie à un rôle spécifique dans l'organisation et ne se confond pas, a priori, avec le métier exercé par l'agent.

**La compétence** est la combinaison de savoirs et de savoir-faire mobilisés en situation de travail. C'est une capacité à agir dans une situation donnée. La compétence est structurée en deux grandes catégories de savoirs : les savoirs, ou connaissances théoriques ; les savoir-faire, ou savoirs techniques et relationnels, ou encore savoirs cognitifs, résultats de la pratique et de l'expérience.

La compétence se déduit des activités. Elle est :

- sujette à apprentissage, notamment par la formation ; elle est dynamique et s'inscrit dans un processus de développement constant ;
- requise, en termes d'exigences pour définir un emploi-type ou un métier ;
- évaluable, par analyse des écarts entre les compétences requises et les compétences mobilisées en situation de travail

**L'activité** est un ensemble cohérent d'actions finalisées, identifiées et organisées selon un processus logique, observable en tant que tel. L'activité concourt à la production ou à la transformation d'un produit ou d'un service.

**Le métier** est au sens de la gestion des ressources humaines, un ensemble d'emplois liés par une même technicité, présentant un socle commun d'activités et de compétences proches et particulières à un champ professionnel. Le métier ne renvoie pas directement à une organisation du travail, ni à une situation individuelle en collectivité.

**Les filières** sont des regroupements d'emplois dans les grilles de classification : La filière recouvre l'ensemble des emplois, d'un même métier ou spécialité, de différents niveaux d'exigence dans l'échelle hiérarchique de la classification. Des passerelles permettent d'établir des liens entre filières et de faciliter les évolutions ou progressions.

**Les critères classants** sont un outil possible de référence des grilles de classification: Les critères classants sont les références qui permettent de distinguer les niveaux d'exigence des différents emplois ou des différentes compétences dans un certain nombre de domaines.

**L'évaluation** repose sur une pesée ou cotation des emplois consistant à établir entre eux une hiérarchie de niveau légitimée par des critères réputés objectifs et rationnels. L'évaluation commence le plus souvent dans des entreprises où existent des postes bien définis par l'organisation.

**La capacité** est le degré d'aisance démontré, naturel ou acquis par l'expérience dans un champ d'activité professionnelle. La capacité se vérifie à l'occasion de la tenue efficace de postes ou fonctions.

**La polyvalence ou la poly compétence** est reconnue dans les grilles de classification : La polyvalence/ poly compétence est une forme d'organisation du travail qui se caractérise par la faculté soit d'assurer plusieurs tâches élémentaires en remplacement d'un autre salarié, soit, plus largement, de remplir des fonctions différentes ou de tenir des postes différents, comprenant par exemple une capacité de travail sur plusieurs machines ou dans plusieurs ateliers ou services.

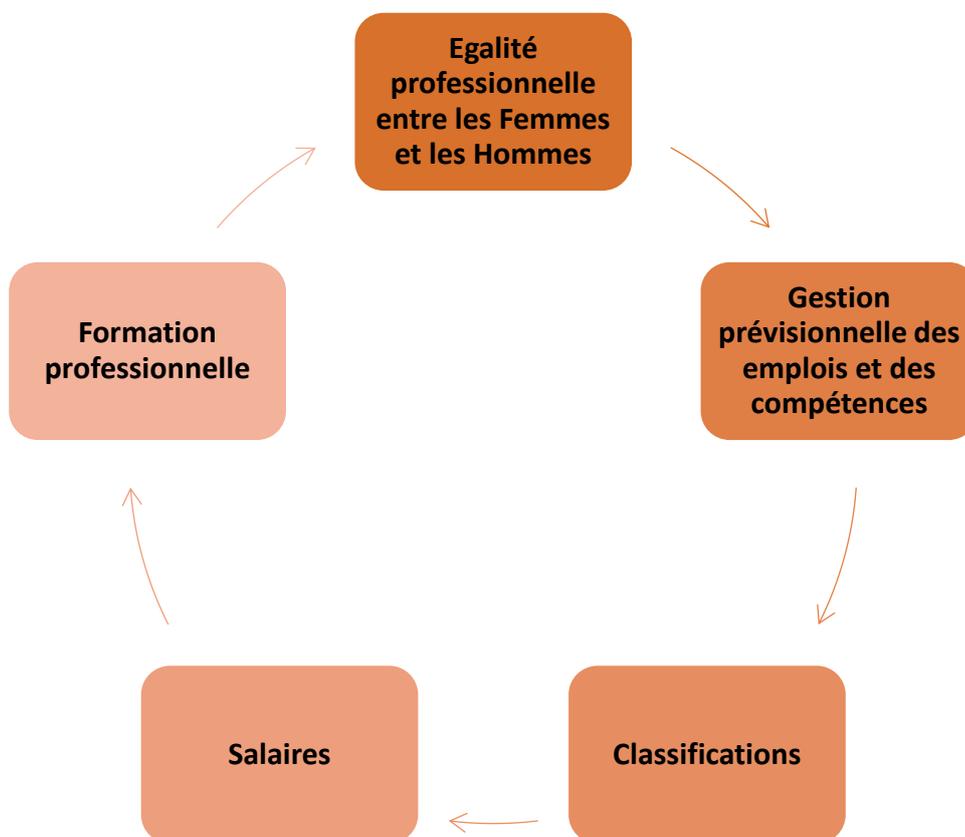
**La hiérarchisation des emplois** permet à la fois de suivre l'évolution des qualifications des salariés et d'assurer ainsi leur valorisation, et de faciliter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin de favoriser la nécessaire adaptation des qualifications aux évolutions du contenu des emplois et des techniques.

**Les catégories socioprofessionnelles** constituent un classement de la population réalisé par l'Insee en ensembles cohérents à partir des professions. L'institut regroupe les professions en fonction de critères tels que le métier exercé, la place dans la hiérarchie du travail et le fait d'être salarié ou non. 497 professions sont classées au niveau le plus général en six grandes catégories d'actifs : agriculteurs, artisans-commerçants et chefs d'entreprise, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires, employés et ouvriers. Pour englober l'ensemble de la population, on y ajoute une catégorie « retraités » et une catégorie « divers », qui regroupe les chômeurs n'ayant jamais travaillé, les étudiants, les personnes au foyer, etc.

## Les thèmes associés à la négociation sur les classifications

La négociation sur les classifications influence de nombreux autres domaines de la négociation collective, qui lui sont liés à un titre ou à un autre. Evoquer la classification conduit naturellement à s'interroger sur les liens existants avec les rémunérations, le déroulement de carrière, l'organisation du travail et le recrutement.

Idéalement, les différentes négociations obligatoires de branche en lien avec la classification pourraient être organisées selon le cycle suivant :



## Formation & GPEC

La formation constitue en tant que tel un des thèmes de la négociation collective. Elle apparaît comme étant étroitement liée aux classifications professionnelles au travers:

- De l'évolution des qualifications professionnelles et du développement des compétences des salariés ;
- De leur évolution de carrière.

La formation professionnelle intervient dans le classement des salariés aux différents niveaux de la classification de branche, puis dans leur évolution d'un niveau à un autre, au côté d'autres éléments relatifs :

- Au poste, par exemple les activités du poste (technicité, description des tâches) ou à l'emploi (son contenu, les fonctions exercées dans une situation de travail donnée) ;
- Au salarié lui-même : ses qualifications et ses compétences reconnues.

Parmi les critères de classement les plus souvent prévus par les conventions collectives de branches, titres et diplômes sont, avec l'expérience professionnelle, particulièrement utilisés.

Les institutions ayant une mission de certification peuvent utiliser la grille de classification comme référentiel pour la mise en place de diplômes, titres ou certificats de qualification professionnelle. Cette démarche garantit une meilleure cohérence entre emploi et formation. L'évolution des grilles de classification a modifié le rôle du diplôme.

Consacré législativement depuis 1971, ce lien entre le diplôme et les classifications professionnelles a été supprimé en 2008. Dorénavant, l'article L. 2261-22 du code du travail impose la présence des «*éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification* » pour qu'une convention collective soit étendue, sans que n'apparaissent dorénavant la mention obligatoire des diplômes professionnels<sup>2</sup>.

Une note conjoncturelle du Céreq en 2015<sup>3</sup> dressait le constat que les diplômes étaient cités dans trois grille sur quatre<sup>4</sup>. Cette référence au diplôme peut intervenir de diverses manières. Il peut ainsi apparaître comme un critère de définition de l'emploi, constituer une condition pour y accéder, dans le cas des professions réglementées, ou définir un niveau de classement minimum des diplômés quand les partenaires sociaux ont élaboré des seuils d'accueil.

Désormais les grilles fondées sur des critères classants, deviennent le modèle majoritaire. Certaines d'entre elles privilégient davantage des critères d'évaluation des emplois tels que la « compétence » ou « l'autonomie /initiative ». Le diplôme tend donc à se réduire à un marqueur d'un niveau général de connaissances. Ainsi, la qualification s'apprécie au regard des compétences mises en œuvre dans l'emploi, non en fonction du diplôme détenu par le salarié. La logique d'individualisation du poste vise

---

<sup>2</sup> [Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi, La place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives](#), février 2013, Ministère de l'éducation nationale

<sup>3</sup> [La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches Des évolutions sans révolution](#), octobre 2015 n°339

<sup>4</sup> L'étude portait sur un échantillon de 120 grilles de classification (encadré 1 page 2 de la note)

aussi à faire de l'expérience professionnelle un des critères d'évolution dans les hiérarchies professionnelles et salariales.

Parallèlement, la place des certifications de branche s'accroît. En effet, la loi de modernisation sociale de 2002 a consacré la notion de certification professionnelle, à travers la création du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les diplômes professionnels ne sont plus qu'une composante des certifications recensées, à côté des titres à finalité professionnelle et des certificats de qualification professionnelle (CQP) délivrés par les partenaires sociaux. Cette notion redonne un nouveau souffle aux classifications :

- L'obtention d'une CQP permet de s'engager dans un processus de progression professionnelle à travers la construction de filières d'acquisition successive d'autres CQP, qui balisent alors le parcours professionnel.
- Les CQP peuvent aussi permettre à des salariés peu qualifiés de s'engager dans un processus d'acquisition de compétences.
- La création de certifications de branche permet également d'assurer une formation complémentaire dans le cadre du contrat de professionnalisation. Par ailleurs, elle joue un rôle important en matière d'insertion des jeunes, de professionnalisation, voire de requalification ou de reconversion des salariés.

Les CQP s'inscrivent aujourd'hui dans un rapport de complémentarité avec les diplômes de l'Éducation nationale. Leur rôle est plus large que celui du diplôme. En effet, alors que la reconnaissance des diplômes ne s'opère qu'au moment de l'accès à l'emploi, celle des CQP se produit aussi tout au long du déroulement de carrière des salariés en poste.

Dans la branche des **services de l'automobile**, les partenaires sociaux mettent régulièrement à jour leur Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile (RNQSA) qui recense l'ensemble des métiers et des formations de la branche.

Il permet aux entreprises d'identifier les emplois de la branche et les activités exercées, de positionner un salarié sur des échelons au sein de catégories socio-professionnelles, d'identifier les prérequis, voire les formations sur lesquelles rechercher un alternant pour un poste à pourvoir.

Ce répertoire fournit aux salariés de la branche ou en réinsertion professionnelle, une vision globale des possibilités de parcours professionnel, leur permet d'identifier les certifications nécessaires pour accéder aux postes souhaités ou encore d'identifier des passerelles pour des mobilités internes aux secteurs de la branche.

[Accord paritaire national du 6 décembre 2023 relatif au RNCSA et au RNQSA pour le premier semestre 2024](#)

Enfin, la classification aide à la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). En effet, en élaborant une classification, les partenaires sociaux réfléchissent sur :

- Les chemins d'évolutions professionnelles possibles pour chaque collaborateur;
- Les évolutions structurelles futures (apparition ou disparition de nouvelles fonctions / métiers),
- Les mutations organisationnelles et l'adaptation de la politique RH en conséquence (formation, recrutement, etc.).

Ces réflexions peuvent être matérialisées par des outils pédagogiques : la cartographie des métiers ou encore des fiches métiers (cf : partie 2).

## La rémunération

A la hiérarchie des emplois correspond une hiérarchie des rémunérations. Ces dernières, sous la forme de rémunérations minimales de branche, peuvent se calculer :

- De manière simple, en fixant les rémunérations minimales pour chacun des niveaux de la grille

Dans la branche des **industries de produits alimentaires élaborés**, les partenaires sociaux ont conclu un accord salarial le 17 janvier 2024 dont le premier montant s'élève à 1773,02 € (indiqué dans le premier niveau et au coefficient 120 de la grille).

### 1/ Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2024

#### 1.1 - Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM

	Coef.	Taux	Mensuel 151,67
<b>I</b>	<b>120</b>	<b>11,69</b>	<b>1 773,02</b>
	125	11,74	1 780,61
	135	11,80	1 789,71
<b>II</b>	<b>145</b>	<b>11,86</b>	<b>1 798,81</b>
	155	12,04	1 826,11
	165	12,19	1 848,86
<b>III</b>	<b>175</b>	<b>12,40</b>	<b>1 880,71</b>
	185	12,66	1 920,14
	195	13,00	1 971,71
<b>IV</b>	<b>205</b>	<b>13,38</b>	<b>2 029,34</b>
	215	13,68	2 074,85
	225	14,14	2 144,61
<b>V</b>	<b>235</b>	<b>14,71</b>	<b>2 231,07</b>
	245	15,27	2 316,00
	255	15,89	2 410,04
<b>VI</b>	<b>265</b>	<b>16,50</b>	<b>2 502,56</b>
	275	17,09	2 592,04
	285	17,68	2 681,53
	295	18,26	2 769,49
<b>VII</b>	<b>305</b>	<b>18,78</b>	<b>2 848,36</b>
	315	19,28	2 924,20
	325	19,81	3 004,58
	335	20,32	3 081,93

- À l'aide de formules de calcul plus complexes

Dans la branche des **foyers de jeunes travailleurs**, l'avenant 47 de la CCN a modifié le mode calcul de la rémunération en instaurant une double valeur de point. Cet avenant modifie ainsi l'article 16.3 de la CCN.

« Valeurs du point et rémunération

Article 16.3.1 - Valeurs du point

À compter du 1er juillet 2018, il est institué 2 valeurs du point pour déterminer la rémunération du salarié, à savoir :

– une valeur de point dite « valeur de point socle (VSo) », qui valorisera tous les points jusqu'à l'indice du minimum de branche. Cet indice minimum de branche correspond à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 de la classification des FSJT. **Cela correspond à la V1**

Ainsi cette valeur de point socle (VSo) détermine le montant de la rémunération du minimum de branche ;

– une valeur de point dite « valeur de tranche supérieure » (VTrS), qui valorisera tous les points d'indices supérieurs à la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1. **Cela correspond à la V2**

Article 16.3.2 - Indice de base

L'indice de base est déterminé par la somme des points affectés au niveau retenu pour chaque critère dans la pesée de l'emploi, selon les dispositions de l'article 16.2.6.

Cet indice de base détermine le salaire de base selon les modalités de calcul définies (art. 16.3.3).

Un salarié ne peut recevoir, selon l'emploi-repère auquel il est rattaché, un salaire calculé avec des indices inférieurs aux minima indiqués pour chacun des 6 critères de son emploi-repère.

Article 16.3.3 - Rémunération individuelle

La rémunération est la contrepartie de l'exécution du contrat de travail. Elle résulte de la pesée de l'emploi et des éléments complémentaires, tels que notamment, les points d'expérience professionnelle et les points professionnels.

a) Salaire de base 2

Le salaire de base correspondant à l'emploi pour une durée de travail à temps plein se décompose (pour son calcul) en :

– une partie socle, fixe et commune à tous les emplois. Elle est égale à : la pesée minimale de l'emploi-repère n° 1 (Pmin) multipliée par la valeur de point Socle (VSo) ;

– une partie, qui, selon la pesée de l'emploi, correspond à la différence entre la pesée de l'emploi et la pesée minimale multipliée par la valeur de point pour la tranche supérieure (VTrS).

**Calcul du salaire de base brut du salarié (indice de base = Ib) :**

**Salaire de base =  $P_{min} \times VSo + (Ib - P_{min}) \times VTrS$  »**

- En multipliant le coefficient correspondant au niveau dans la grille de classification par la valeur du point, unité de mesure de référence spécifique à une grille de classification donnée

Dans l'accord salaires du 20 novembre 2023, les partenaires sociaux de la branche **des entreprises d'architecture d'Aquitaine** ont revalorisé la valeur du point à 9,06. Ainsi, pour obtenir le minimum conventionnel, il est nécessaire de multiplier le premier coefficient de la grille de classification (200) par la valeur du point, ce qui correspond à  $200 \times 9,06 = 1812$

Le premier coefficient s'élève à 1812 €

La classification a toujours pour objet de faire le lien entre le niveau du salarié dans la hiérarchie des emplois et sa rémunération minimale. L'évolution des deux éléments, niveau et rémunération, est assurée au travers de la grille de classifications. Certains accords de classification énoncent explicitement ce lien.

A noter qu'une négociation de classification sans changement de l'échelle hiérarchique n'induit pas de changement des minima. A contrario, une nouvelle méthode (refonte ou révision) induisant une nouvelle échelle hiérarchique nécessite automatiquement une articulation avec un accord salarial associé.

### Cadre juridique de la négociation salariale

- La primauté de la branche en matière de salaires minima hiérarchiques

A travers l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, relative au renforcement de la négociation collective, le législateur a entendu à la fois consolider le rôle des branches professionnelles en délimitant un ordre public conventionnel impératif et facultatif de branche et, dans tous les autres domaines, accroître la liberté de négociation au niveau de l'entreprise en consacrant la primauté des accords conclus à ce niveau.

Ainsi, désormais ([articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail](#)) :

- Les conventions de branche ont la primauté sur les accords d'entreprise en matière de salaires minima hiérarchiques, sauf si la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ;
- Les conventions de branche peuvent prévoir de conserver leur primauté sur les accords d'entreprise sur deux types de primes : les primes pour travaux dangereux et les primes pour travaux insalubres ;
- Les accords d'entreprise ont la primauté en matière de rémunération sur tout ce qui n'est pas salaires minima hiérarchiques ou primes pour travaux dangereux ou insalubres dans le cas où elles seraient verrouillées par la branche.

Dans ses décisions du 7 octobre et du 13 décembre 2021, le Conseil d'Etat a indiqué que faute pour le législateur d'avoir défini ce qu'étaient les salaires minima hiérarchiques, c'est aux négociateurs de branche de définir les éléments de rémunération qu'ils entendent y inclure et que « *si la convention de branche peut retenir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (...) de la définition des garanties applicables en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les stipulations d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables* ».

Ainsi, si la branche peut imposer aux entreprises, en matière de salaires minima hiérarchiques, un montant minimal en faisant appel à des primes pour atteindre ce montant, les entreprises conservent pour autant une autonomie notable puisqu'elles sont libres de fixer la structure de la rémunération permettant d'atteindre ce montant minimal et que la branche ne peut leur imposer le versement d'une prime donnée.

- Le salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC)

Le SMIC assure aux salariés dont les rémunérations sont les plus faibles la garantie de leur pouvoir d'achat et une participation au développement économique de la nation. Il constitue une limite au principe de libre fixation du salaire entre employeur et salarié. Ainsi, tout salarié entrant dans le champ d'application du SMIC a droit à une rémunération horaire qui ne peut pas être inférieure à son montant horaire. L'employeur doit donc s'assurer à chaque paie, que la rémunération du salarié est au moins égale au taux horaire du SMIC multiplié par le nombre d'heures de travail accomplies.

Il n'existe pas de définition précise de l'assiette de rémunération à retenir. Ainsi, le salaire à prendre en considération pour apprécier si le SMIC est respecté doit tenir compte, outre du salaire de base, des avantages en nature et des majorations diverses ayant le caractère de fait d'un complément de salaire, à l'exclusion des sommes versées à titre de remboursement de frais, des majorations pour heures supplémentaires prévues par la loi et des frais de déplacements domicile-travail (art D 3231-6 du code du travail).

Selon les tribunaux, les primes ou indemnités à inclure dans l'appréciation de la rémunération au regard du SMIC sont celles qui résultent directement de l'activité professionnelle du salarié, de l'exécution même du contrat de travail.

Les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation ainsi que celles versées par les entreprises aux plans d'épargne salariale sont à exclure.

La branche n'a pas une obligation de fixer un minimum conventionnel au moins égal au SMIC. Néanmoins, l'article [L. 2241-10 du code du travail](#) prévoit que « *Lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au SMIC, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires. A défaut d'initiative de la partie patronale dans les 45 jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.* »

## De l'égalité professionnelle à l'égalité de rémunération

Depuis 2001, la négociation relative à la classification des emplois au niveau des branches doit prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle. En 2014, la loi pour l'égalité réelle a ajouté à l'article L.2241-7 du code du travail un objectif supplémentaire, celui de la mixité des emplois afin de corriger les critères susceptibles d'induire des discriminations à raison du sexe.

L'article L. 3221-2 du Code du travail pose le principe de l'égalité de rémunération dans les termes suivants « *tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes* ». Autrement dit, l'employeur ne peut fonder aucune différenciation de salaire sur le sexe.

La notion de travail de valeur égale est définie dans le code du travail, à l'article L.3221-4 qui dispose que « *Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse* ».

Ainsi, quatre principes définissent la notion de valeur égale :

- Les connaissances professionnelles
- Les capacités découlant de l'expérience acquise
- Les responsabilités
- La charge physique et nerveuse

La classification est un des éléments permettant de garantir l'égalité de rémunération puisqu'ellesert à déterminer le salaire minimum conventionnel des emplois. Ainsi, le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes s'étend à l'ensemble du salaire et de ses accessoires, primes comprises. La Cour de cassation a précisé que, par rémunération, il convient d'entendre le salaire ou traitement ordinaire brut de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement par l'employeur, en espèces ou en nature<sup>5</sup>.

**Les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelles et toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, sont établis selon des règles qui assurent l'application du principe fixé à l'article L. 3221-2 ([article L. 3221-6 du code du travail](#)).**

Le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes n'exclut pas que des différences de traitement soient admises, dès lors qu'elles sont justifiées par des éléments objectifs ou par la situation particulière de l'intéressé. Ainsi, n'est pas contraire à ce principe le versement d'une allocation forfaitaire aux seules femmes qui partent en congé de maternité, dès lors que cette allocation a pour objectif de compenser les désavantages professionnels qui résultent de leur éloignement du travail<sup>6</sup>.

De même, l'écart de rémunération constatée entre une femme et ses collègues, membres, comme elle, du comité de direction, constitue une inégalité de traitement illicite, dès lors que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'éléments justificatifs, étrangers à toute discrimination. En l'espèce, la différence de fonctions exercée dans l'entreprise n'a pas été jugée suffisante pour exclure l'exécution d'un travail de valeur égale<sup>7</sup>.

Si l'employeur ne présente pas d'éléments objectifs justifiant l'inégalité de rémunération, il peut être condamné à verser un rappel de salaire compensant la différence invoquée, voire des dommages et intérêts au profit du salarié concerné par cette différence de traitement. En outre, la méconnaissance des dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est punie d'un an d'emprisonnement et/ou d'une amende de 3 750 euros ([article L. 1146-1 du code du travail](#)).

Dans son arrêt du 17 septembre 2002, la Cour de justice de l'Union européenne a précisé que l'applicabilité du principe de l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale ne se limite pas aux situations dans lesquelles des hommes et des femmes effectuent leur travail pour un même employeur. Des comparaisons peuvent également être effectuées dans les situations où les inégalités de rémunération trouveraient leur source dans des dispositions législatives ou des conventions collectives<sup>8</sup>.

---

<sup>5</sup> Cass. soc., 10 avr. 2002, no 00-42.935

<sup>6</sup> Cass. soc., 21 mars 2000, no 98-45.485

<sup>7</sup> Cass. soc., 6 juill. 2010, no 09-40.021

<sup>8</sup> CJCE, 17 septembre 2002, C-320/00, A.G. Lawrence

### Enjeu des classifications dans la mise en œuvre de la directive (UE) 2023/970 sur la transparence salariale

- ✓ Dans le cadre de la transposition de la directive (UE) 2023/970 du parlement européen et du conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit, des réflexions ont été menées sur le sujet des classifications.
- ✓ Selon l'article 4 de la directive, les employeurs doivent disposer de structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale, salaire égal. Ces structures doivent permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Ces critères comprennent **les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné**. L'Etat doit leur fournir les outils nécessaires.
- ✓ Par ailleurs, l'article 6 prévoit la mise à disposition par les employeurs auprès de leurs travailleurs des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs.
- ✓ Les systèmes de classifications pourront être utilisés par l'employeur comme structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale, salaire égal, **sous réserve qu'ils comportent bien l'ensemble des critères définis à l'article 4 de la directive. En effet, le système de classification devra permettre réellement une comparaison à travail de valeur égale, salaire égal, avec la possibilité le cas échéant pour l'employeur d'adapter ce classement s'il est inadapté.**
- ✓ Il importe donc de prendre en compte les exigences posées par la directive dans la fixation et l'actualisation des dispositions internes sur les classifications.

## Les principes qui prévalent à la négociation sur les classifications

En amont de la phase de négociation, il semble important de rappeler les règles applicables en matière de négociation collective de branche sur les classifications. Ces principes peuvent également faire l'objet d'un outil pédagogique en annexe de l'accord négocié.

**Principe de loyauté :** L'article L. 2262-4 du Code du travail dispose que les accords collectifs doivent être exécutés de manière loyale. La première des règles à respecter pour l'employeur est celle qui consiste à **traiter de la même manière l'ensemble des organisations syndicales représentatives<sup>9</sup>** du

<sup>9</sup> Il convient ici d'ailleurs de rappeler que la jurisprudence reconnaît de manière constante que ladite invitation doit être adressée au(x) délégué(s) syndical(ux) désigné(s) par les organisations syndicales représentatives ([Cass. soc., 13 févr. 2003, n° 01-60.813](#)).

**périmètre au sein duquel est organisée la négociation**<sup>10</sup>. En effet, l'employeur doit d'inviter à la négociation toutes les organisations syndicales représentatives au sein du périmètre de la négociation, sauf à rendre illicite la négociation en question<sup>11</sup>.

En principe, l'organisation des négociations des accords collectifs doit se dérouler de manière collective, c'est-à-dire en présence de toutes les organisations syndicales représentatives, en réunions plénières. Toutefois, ce principe n'empêche pas la tenue d'échanges bilatéraux, comme l'admet la jurisprudence, sous la garantie du respect du principe d'égalité de traitement entre les organisations syndicales. Ces éventuels « *échanges bilatéraux* » sont autorisés lorsqu'ils sont tenus entre deux réunions ou encore pendant une suspension des réunions de négociation par exemple, à la condition que chacune des organisations syndicales ait été conviée à ces échanges<sup>12</sup>.

Les organisations syndicales se prétendant lésées par les modalités dans lesquelles a été organisée la négociation devront démontrer soit l'existence de négociations séparées, soit qu'elles n'ont pas été mises à même de discuter les termes du projet soumis à la signature.

**Ainsi, en vertu de l'article L.2242-6 du code du travail, pour qu'une négociation puisse être considérée comme loyale et sérieuse, il faut donc a minima que l'employeur soit en mesure de démontrer qu'il a :**

« 1° Convoqué à la négociation les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et fixé le lieu et le calendrier des réunions ;

2° Communiqué les informations nécessaires leur permettant de négocier en toute connaissance de cause ;

3° Répondu aux éventuelles propositions des organisations syndicales. »

En second lieu, **le législateur oblige les employeurs à ne pas prendre de décision unilatérale tant que la négociation annuelle obligatoire est en cours**. En effet, le Code du travail prévoit que : « *Tant que la négociation [...] est en cours, l'employeur ne peut, dans les matières traitées, arrêter de décisions unilatérales concernant la collectivité des salariés, sauf si l'urgence le justifie.* » (article L. 2242-4 du code du travail). La jurisprudence est venue préciser les contours de cette interdiction formelle. Elle rappelle à cet égard que la négociation n'est achevée, lorsqu'elle échoue, qu'à l'occasion de la signature du procès-verbal de désaccord<sup>13</sup>.

## Principe du respect de la hiérarchie des normes

[L'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017](#) relative au renforcement de la négociation collective a confirmé le rôle de la branche en matière de classifications en lui conférant, à [l'article L.2253-1 du code du travail](#), la primauté sur la convention d'entreprise conclue avant ou après son entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Néanmoins, l'article L.2251-1 dispose qu'« *une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions légales en vigueur. Ils ne peuvent déroger aux dispositions qui revêtent un caractère d'ordre public* ».

<sup>10</sup> [Cass. soc., 20 sept. 2018, n° 17-60.306](#)

<sup>11</sup> [Cass. soc., 8 juill. 2009, n° 08-41.507](#) ; [Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-42721](#)

<sup>12</sup> [Cass. soc., 10 oct. 2007, n° 06-42.721](#) ; [Cass. soc., 8 mars 2017, n° 15-18.080](#)

<sup>13</sup> [Cass. soc., 13 févr. 2002, no 99-46.268](#) ; [Cass. soc., 28 nov. 2000, no 98-19.594](#)

- En définitive, la branche reste le cadre privilégié pour faire progresser les qualifications, moderniser la profession et permettre une mobilité interne ou externe à la branche.
- L'entreprise, quant à elle, devient le lieu d'évaluation de la qualification du salarié sur la base des procédures collectives élaborées par la branche.

**Principe de faveur :** Lorsqu'un employeur est lié par les clauses d'une convention ou d'un accord collectif, ces clauses s'appliquent aux contrats de travail conclus avec lui, sauf stipulations plus favorables (article L 2254-1 du code du travail). Ainsi, lorsque la convention ou l'accord collectif contient des dispositions plus favorables, celles-ci s'imposent à l'employeur et le contrat de travail ne peut y déroger que dans un sens plus favorable au salarié. Ce concours existe dès lors que la stipulation conventionnelle et la stipulation contractuelle ont le même objet ou la même cause<sup>14</sup>.

Lorsque ce sont les stipulations conventionnelles qui sont plus favorables, elles se substituent de plein droit à celles des contrats de travail<sup>15</sup>. Cette substitution n'est pas définitive. Elle dure tant que l'acte collectif produit effet. Si ce dernier disparaît et qu'il n'y a pas application de la règle du maintien de la rémunération garantie, la clause du contrat reprend effet. De même, une clause du contrat de travail introduite en cours d'exécution et qui est plus favorable qu'une clause de l'accord collectif s'applique à la place de cette dernière.

## Le financement

Les négociations sur les classifications peuvent se révéler des opérations techniques complexes, longues et coûteuses pour les entreprises comme pour les branches. Ainsi, les partenaires sociaux pourraient ressentir la nécessité de se faire accompagner par un cabinet d'experts.

En principe, il existe trois sources de financement :

- Le financement par le paritarisme (associations paritaires de gestion déclarées);
- Le financement sur fonds propres des organisations patronales ;
- Le financement par les opérateurs de compétence (Opco) via l'appui technique donnée pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ou via le dispositif des engagements de développements de l'emploi et des compétences (EDEC) qui inclut le contrat d'études prospectives (CEP).

### **Le financement par les opérateurs de compétences**

Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2019, 11 opérateurs de compétences (OPCO), dans lesquels sont réparties 29 branches professionnelles, ont remplacé les 20 opérateurs paritaires collecteurs agréés (OPCA).

<sup>14</sup> [Cass. soc., 13 juin 2012, n° 10-27.395](#) ; [Cass. soc., 11 mai 2022, n° 21-11.240](#)

<sup>15</sup> [Cass. soc., 19 nov. 1997, n° 95-40.280](#)

La mission « accompagnement des branches » de l'Opco est définie par la loi<sup>16</sup>. Elle consiste en un triple « appui technique », visant à accompagner les branches professionnelles :

- Pour établir la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences;
- Pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;
- Pour leur mission de certification

Les partenaires sociaux peuvent saisir leur Opco afin de mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour :

- Analyser leurs besoins
- Construire un plan d'actions
- Mettre en œuvre opérationnellement ces actions

Les partenaires sociaux peuvent également solliciter le dispositif des EDEC en concluant un accord annuel ou pluriannuel avec l'Etat.

Développés dans une logique de prévention des mutations économiques et fondés sur le partenariat et le dialogue avec les partenaires sociaux, les EDEC permettent à l'État d'apporter une aide technique et financière à des organisations professionnelles de branche ou à des organisations interprofessionnelles devant être soutenues ou faisant l'objet d'actions publiques prioritaire, afin d'anticiper et accompagner l'évolution des emplois et des qualifications et ainsi sécuriser les parcours professionnels des actifs occupés.

Ce plan d'action est élaboré sur la base d'un diagnostic partagé d'analyse des besoins et vise ainsi à réaliser des actions concertées dans des territoires ou secteurs précis. Les signataires de l'EDEC s'appuient sur un organisme relai, généralement un opérateur de compétence (OPCO), pour la mise en œuvre technique, administrative et financière de l'accord.

## Le lancement et le cadrage du projet

**Recourir à l'élaboration d'un accord de méthode :** En amont de la phase d'élaboration du nouveau dispositif de classification, il est nécessaire pour les partenaires sociaux de s'interroger sur le périmètre de la négociation, d'en définir le cadre, les intentions et les objectifs. Pour ce faire, certaines branches ont recours à des accords de méthode

Depuis quelques années, la DGT recense une hausse du nombre d'accords de méthode relatifs aux négociations sur les classifications. Il semble qu'il s'agisse d'une pratique privilégiée par les partenaires sociaux avant de s'engager dans la restructuration de leur classification.

En principe, un accord de méthode doit présenter les contenus suivants :

- Les objectifs poursuivis et intentions des parties (déclarations d'intentions).
- Le calendrier des négociations (délais envisagés, nombre et fréquence des réunions, ...).
- Les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales représentatives.

---

<sup>16</sup> Articles L 6332-1 et R 6332-17 du code du travail

- La nature des informations partagées entre les négociateurs (art L 2323-8 du code du travail).
- Les principales étapes de déroulement des négociations (étapes et séquençement des travaux cf. Partie 2).
- Les moyens supplémentaires ou spécifiques, notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise.

Les questions pouvant émerger durant cette phase :

- Pourquoi négocie-t-on ?
- Quel est le périmètre de la négociation (nécessité de réviser de manière substantielle ou d'effectuer une refonte complète de la grille) ?
- Qui sont les négociateurs autour de la table ?

**Principe de représentation adéquate** : toutes les parties concernées par la négociation devraient être incluses et représentées de manière appropriée ou dans la forme accoutumée. Il s'agit ici de déterminer qui sera présent au sein des deux parties.

- Qui en sont les mandants, et donc quels sont les mandats ?
- Quels sont les buts à atteindre pour le côté patronal et ceux du côté syndical ?
- Quels sont les moyens mis à disposition ?
- Quels sont les leviers que les parties peuvent mobiliser (accompagnement par un cabinet d'experts, les outils ou référentiels disponibles) ?
- Au-delà des mandants, quelles autres « forces » entrent en jeu, pour les organisations syndicales et patronales ?
- Dans quelle temporalité s'inscrit la négociation ?
- A quelle fréquence a lieu les réunions techniques et/ou paritaires ?
- Quels thèmes seront abordés durant les négociations ?
- Comment articuler les négociations sur les classifications et celles sur les salaires ? Un accord de mise en réserve doit-il être conclu ? Dans quelles conditions ?
- Comment articuler les négociations sur les classifications avec la logique RH (formation, GPEC, etc.) ?

**Etablir la gouvernance du projet** : Il est recommandé d'alterner les séances techniques (GT<sup>17</sup>) et les séances de négociation (CPPNI<sup>18</sup>). Chacun des thèmes abordés durant les négociations sur les classifications peut ainsi faire l'objet d'une alternance de réunions « technique » et « de négociation ».

Chaque séance peut se découper en un premier temps d'apport et de rappels plutôt théoriques sur le thème du jour et en un second temps d'échanges sous forme de questions/réponses. Chaque séance « de négociation » doit logiquement être dédiée à la négociation de l'accord collectif sur le thème qui aura été abordé lors de la précédente séance « technique ».

Il est nécessaire que les parties à la négociation aient accès à l'ensemble des documents partagés. Les annotations ou commentaires de chaque partie doivent être intégrés au fur et à mesure de

<sup>17</sup> Groupe Technique (GT)

<sup>18</sup> Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

l'avancement des phases de la négociation (cf : *le principe de loyauté*). Certaines branches ont mis en place une plateforme à destination de l'ensemble des négociateurs afin qu'ils puissent partager les informations de manière transparente et de suivre la mise à jour de l'ensemble des éléments au fur et à mesure de l'avancement des négociations.

Ce format de négociation dépend de la structure de représentation de la branche, de la maturité du dialogue social et de la formation des représentants et des intentions de chacun.

Il existe différents formats :

- GT OS ou OP séparés préparatoire à CPPNI,
- GT Paritaire OS & OP puis validation en CPPNI
- GT collégial OS et OP séparés puis validation en CPPNI

## **Le diagnostic de la situation de la branche**

Toute négociation sur la question des classifications et les thèmes qui en dépendent ne peut faire l'économie d'un diagnostic de la situation dans la branche. Cet état des lieux permet de répondre à plusieurs objectifs :

- Cerner la structure de la branche (éléments statistiques)
- Identifier l'environnement dans lequel se situe le secteur d'activité (mutations économiques, sociales et environnementales)
- Comprendre la typologie et les caractéristiques des salariés et des emplois
- Identifier les formations permettant de répondre aux attentes des entreprises du secteur d'activité
- Détecter les situations de carence et identifier les causes
- Recenser les besoins
- Préciser le fonctionnement de la grille existante dans les professions concernées

### **Les étapes du diagnostic de la situation de la branche**

- **1ère étape : une meilleure connaissance de l'ensemble de la main d'œuvre et des conditions d'emploi (approche statistique)**

L'objectif est de mieux cerner qui sont les personnels en place et de disposer de caractéristiques plus fines sur la main d'œuvre.

- **2ème étape : une meilleure connaissance de l'organisation du travail, des pratiques sociales et de la gestion des ressources humaines (approche organisationnelle)**

L'objectif est de recueillir des données sur les caractéristiques de la gestion des emplois (formation, GPEC, CQP)

- **3ème étape : une meilleure connaissance des facteurs de carence et identification des causes**

L'objectif est de mettre en exergue les difficultés recensés dans la branche (attractivité des carrières, resserrement des grilles salariales, ancienneté des grilles de classification, emplois obsolètes, nécessité de prendre en compte les mutations technologiques du secteur d'activité, etc.).

A ce stade, il est possible d'initier des réflexions sur une nouvelle nomenclature de grille de salaire en analysant les pratiques des salaires réels dans les autres branches de proximité. Il s'agit d'éviter de créer un taux de décollement important entre le niveau de salaire réel le plus bas et le niveau des minima actuels ou futurs. Ce taux de décollement est en général très variable en fonction des niveaux de classification.

- **4<sup>ème</sup> étape : une analyse prospective qualitative de l'évolution des métiers et des besoins de compétences**

L'objectif est de mettre en évidence les évolutions en cours sur les contenus des métiers, les besoins en compétences et en qualifications et leurs effets différenciés selon les spécificités locales ou régionales.

L'obtention des informations sur la situation de la branche peut dépendre de plusieurs sources.

- **Les rapports de branche peuvent être utilisés dans le diagnostic:**

Le rapport sur les salaires (articles L. 2241-9 et D 2241-1 du code du travail) : ce rapport est remis par les organisations d'employeurs aux organisations syndicales de salariés au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation sur les salaires. Il doit comporter les informations nécessaires pour permettre de négocier en toute connaissance de cause. Il s'agit d'examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles et pluriannuelles établies, notamment pour les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT), les actions éventuelles de prévention, l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard le cas échéant des salaires minimum hiérarchiques (SMH).

Le rapport sur la situation professionnelle comparée des femmes et des hommes (article D2241-2 du code du travail) est élaboré par la partie patronale qui le transmet aux organisations de salariés. Chaque branche détermine des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés, propres à leur secteur d'activité. Cette étape préalable est nécessaire pour conduire une démarche de négociation sur les classifications, intégrant l'égalité professionnelle.

- **Les portraits statistiques de branches professionnelles publiés par la DARES<sup>19</sup> :**

Les portraits statistiques de branche présentent d'une façon interactive les données qui portent sur les conventions collectives de branche ayant 5 000 salariés ou plus et gérées par le ministère chargé du travail, hors branches agricoles. Ces portraits comportent les éléments suivants : le nombre de salariés, les caractéristiques des salariés (âge, catégories socioprofessionnelles, répartition par taille d'entreprise, taux de temps partiel, taux de CDD et apprentis), caractéristiques des salaires (salaire mensuel, écart femmes/hommes pour le salaire mensuel, répartition des salaires relativement au SMIC)

Par ailleurs, pour réaliser ce diagnostic, il est possible d'utiliser le **contrat d'études prospective** financé par l'Etat.

---

<sup>19</sup> [Lien](#)

## Le contrat d'études prospectives

Le CEP est un contrat entre l'Etat — en l'occurrence la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle — et les organisations professionnelles et syndicales dans un secteur d'activité. C'est un dispositif de connaissance orienté vers l'action. Il prend la forme d'une étude confiée à un cabinet d'étude ou un laboratoire de recherche qui met en œuvre un cahier des charges élaboré conjointement par l'Etat et les partenaires sociaux de la branche. L'étude pour laquelle il est passé contrat dresse un panorama des mutations économiques, technologiques et sociales auxquelles est soumis le secteur. Le CEP est encadré par un comité de pilotage composé des mêmes acteurs (Etat, partenaires sociaux) qui « valide » les différentes étapes de la réalisation de l'étude.

Le CEP se partage en trois phases :

- Le diagnostic de la situation.
- Les scénarios d'évolution possibles à partir d'une analyse des facteurs de changement et de la stratégie des acteurs.
- Les préconisations pour l'action.

L'anticipation est nécessaire :

- pour bénéficier d'un cadre de référence de la situation de branche,
- pour que les acteurs de branche fixent des objectifs à leur action,
- pour imaginer les réponses en termes de classement, de formation, d'évolution de carrière, de validation des acquis, de salaires, aux changements sociaux et organisationnels (nouveaux métiers, nouveaux outils) ainsi qu'aux évolutions des activités de la branche.

Le CEP permet de mettre au jour les principaux facteurs de changement dans la branche et les difficultés majeures à surmonter pour s'y adapter. Le travail prospectif est l'occasion :

- D'identifier les évolutions diverses,
- D'apprécier les liens existant entre ces évolutions,
- De dégager les éléments prioritaires sur lesquels agir,
- De fixer des axes stratégiques de réponses.

Les acteurs de branche sont associés au diagnostic et à l'étude:

- Ils peuvent discuter les résultats, les alimenter par des échanges sur des exemples tirés de leur expérience,
- Ils doivent appréhender les informations nouvelles en matière de gestion des ressources humaines, d'analyse des emplois, de compréhension des évolutions des qualifications.

Aperçu de la méthode utilisée pour réaliser **le CEP du secteur des produits bois dans la construction et l'aménagement** :

- Collecte et production de données économiques et d'emploi sur le champ de l'étude;
- Collecte et traitement de la littérature existante sur les métiers du champ de l'étude;
- Réalisation d'entretiens impliquant quarante entreprises de la filière ;
- Réalisation d'entretiens avec vingt-cinq acteurs du secteur (dont membres du comité de pilotage) ;
- Temps de travail en bilatérales entre le cabinet et organisations professionnelles ;
- Animation d'un séminaire de travail sur le plan d'actions.

## Le benchmark des classifications conventionnelles

Les partenaires sociaux peuvent réaliser un benchmark en recueillant les pratiques observées au sein de CCN de proximité à partir d'une analyse exhaustive de système de classification afin de pouvoir positionner leurs enjeux à l'aune des pratiques des autres secteurs. Il s'agit de comprendre les différents modèles de classification conventionnels existants, de pouvoir apprécier leurs points forts et leurs points faibles.

L'analyse du contenu des accords peut être élargie à l'ensemble des secteurs d'activités afin de disposer des meilleures pratiques.

Plusieurs thèmes des classifications peuvent être étudiés par ordre de priorité :

- **Les objectifs du système de classification**
  - o Hiérarchiser ou classer les emplois, les valoriser relativement les uns par rapport aux autres.
  - o Rémunérer, déterminer les niveaux de rémunération minimale applicables à la branche en fonction de la classification.
  - o GPEC, avoir un effet structurant sur la gestion des emplois et des compétences voire la gestion des qualifications professionnelles.
  - o Carrière, avoir un effet structurant sur la gestion des carrières et l'évolution professionnelle des salariés.
  - o Formation, avoir un effet structurant sur la gestion de la formation.
- **Les principes ou caractéristiques partagés** relatifs aux systèmes de classification (la structure du système)
  - o Evolutive, permettant d'assimiler les emplois émergents ainsi que les changements organisationnels ou l'évolution des activités.
  - o Exhaustive, permettant de prendre en compte l'ensemble des métiers et ou la diversité des activités des entreprises couvertes.
  - o Homogène, composée et structurée par des éléments de même nature ou de nature semblable.
  - o Unique et continue, le système est fondé sur une seule méthode et une seule échelle de classification appliquée à l'ensemble des populations couvertes.
  - o Non discriminante, établissant une juste hiérarchie des emplois et sans distinction entre les femmes et les hommes.
- **Le contenu classifié** : emploi ou fonction, emploi et métiers repères, compétences requises/compétences acquises, qualifications professionnelles
- **La délimitation non-cadre et cadres (dirigeants)**
- **L'architecture technique** : type de méthode de classement (*cf* : partie 2), type d'échelle, nombre de classes/positions/niveaux, nombre de sous classes (échelons/coefficients), nombre et type de critères, automatismes ou garanties de classement, affectation temporaire, modalités de classement des contrats d'apprentissage ou des CQP.

- **Gouvernance et rôle de la branche et des entreprises** : bilans et commissions de suivi de l'application ou d'interprétation de l'accord
- **Modalités de mise en œuvre et procédure de recours** : délais de mise en œuvre, recours et procédure d'information collective
- **Outils d'accompagnement et de déploiement de la nouvelle grille de classification**

Ces éléments viendront alimenter la réflexion des groupes de travail durant la phase d'élaboration de la nouvelle grille (cf. *Partie 2*).

# Partie 2 : Phase de conception du nouveau modèle

## Les grandes étapes de la conception du nouveau modèle de classification

### Phase 1

#### • Construire la méthode

- Origine et objet des classifications
- *Connaître les différents types de grille de classification*
- *Les avantages et les inconvénients des choix méthodologiques*

### Phase 2

#### • Positionner les emplois

- *Critères de classification retenus en fonction de la méthode choisie*
- *Echelle d'évaluation (méthode critérielle avec /sans cotations)*

### Phase 3

#### • Réflexions et mise en oeuvre de la classification

- *Test auprès des entreprises adhérentes*
- *Proposition de projet d'accord (ajustements et amendements de la méthode)*
- *Rédaction et proposition de l'accord final*

## Construire la méthode

Cette première phase consiste à apporter des éléments théoriques et pratiques sur les différentes typologies de classification afin d'alimenter la réflexion des partenaires sociaux. Ainsi, plusieurs thématiques peuvent être abordées telles que :

- La objectifs et les enjeux
- Les avantages et inconvénients des choix méthodologiques
- Les principes de classement

## Les différentes grilles de classification

La première loi sur les conventions collectives date de 1919. Elle s'avère peu contraignante puisqu'il suffit de dénoncer son adhésion au syndicat patronal signataire pour se soustraire à son application. La loi du 24 juin 1936 introduit la notion d'extension et la reconnaissance des organisations représentatives dans le droit des conventions collectives. Parmi les clauses qui devront obligatoirement figurer dans les conventions étendues se trouvent les grilles de classification et de salaires. A cette même époque, le cadre national s'impose peu à peu au détriment des conventions régionales et locales. 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 à la Libération**. On observe une évolution historique qui va des grilles Parodi aux grilles actuelles caractérisées par des modalités de classement multiples.

### → Grille de type Parodi (1945)

Ces grilles se fondent sur des qualifications professionnelles. Le principe de ces grilles repose sur le recensement exhaustif et hiérarchisé des emplois, le cas échéant, en fonction de catégories socioprofessionnelles. La particularité de ces grilles tient principalement à l'absence de critères classants, ce qui rend nécessaire l'établissement d'une liste exhaustive des emplois existants.

Les grilles de classification de type « Parodi » résultent d'une méthode globale d'évaluation des emplois et de rangement par filières et/ou par catégories. Ces dernières sont croisées avec les filières professionnelles (filière de production ou de fabrication, administration et gestion, commerciale, technique, d'entretien et réparation, etc.). Il existe un système de correspondances entre emplois, coefficients hiérarchiques dans la grille de classification et salaires *minima*.

A noter que dans la méthode de rangement par filières, l'enjeu de la négociation entre les partenaires sociaux consiste à choisir les postes repères et à établir des équivalences horizontales entre les emplois dans les différentes filières. Le classement s'opère ensuite en identifiant la filière de l'emploi en cause puis en l'insérant au bon niveau de sa filière en le comparant aux emplois de cette filière choisis comme emploi-repères. A chaque niveau de classement, se trouvent des emplois de chacune des filières, considérés comme équivalents.

Le diplôme constitue dans les grilles Parodi un élément déterminant d'identification du classement pour les salariés concernés. Les autres critères importants de classement sont l'expérience professionnelle et la qualification reconnue. Un compromis s'est construit autour de la reconnaissance des qualifications professionnelles de chacun et le besoin pour les employeurs de personnel qualifié capable de tenir un emploi.

### Exemple de grille parodi

Tableau 1. Représentation d'une grille : grille de qualifications des fonctions de journaliste dans la presse hebdomadaire parisienne

Coefficients	Qualifications
220	Rédacteur en chef
188	Rédacteur en chef adjoint
174	Secrétaire général de la rédaction
174	Premier rédacteur graphiste
165	Chef des informations
160	Premier secrétaire de rédaction ou secrétaire de rédaction unique
155	Chef de service
145	Second rédacteur graphiste
145	Second secrétaire de rédaction
145	Chef de service adjoint
145	Grand reporter
142	Chef de rubrique, chef de service ou d'agence
138	Rédacteur graphiste
138	Secrétaire de rédaction
130	Reporter
127	Critique
120	Rédacteur rewriter
120	Rédacteur spécialisé
120	Rédacteur réviseur
120	Reporter photographe
112	Rédacteur graphiste adjoint
112	Reporter dessinateur
110	Secrétaire de rédaction adjoint
110	Rédacteur traducteur
100	Rédacteur
100	Sténographe rédacteur
95	Stagiaire (13ème au 24ème mois)
90	Stagiaire (1er au 12ème mois)

Source : Accord du 20 juin 1988 applicable aux journalistes de la presse hebdomadaire et périodique et de la presse hebdomadaire parisienne.

### Grille parodi améliorée

Cette grille est composée d'une énumération des postes de travail classée en fonction de la catégorie socioprofessionnelle. Elle se différencie des grilles Parodi classiques car elle ne comporte plus seulement une énumération des postes de travail, mais également une description détaillée des tâches et éventuellement une référence à la fois aux diplômes, à l'expérience et au niveau de maîtrise de l'emploi.

### Exemple de grille parodi améliorée

Tableau 2. Représentation d'une grille de qualifications des fonctions de transports routiers

Personnel d'entretien et réparation du matériel automobile	
> Article	En vigueur étendu
Groupe 2	
25. Laveur de voitures. - Ouvrier chargé du lavage et du nettoyage des voitures.	
Dispose pour son travail de bottes imperméables personnelles fournies par l'employeur	
26. Laveur de pièces. - Ouvrier chargé du lavage des pièces mécaniques démontées.	
Groupe 3	
27. Graisseur. - Ouvrier spécialisé chargé du graissage des véhicules et de leur vidange.	
28. Aide-mécanicien 1er degré. - Ouvrier affecté au travail de dépose et repose d'organes sur châssis.	
29. Aide-ouvrier carrossier. - Ouvrier chargé des travaux simples de tôlerie, menuiserie, peinture et sellerie, habituellement comme auxiliaire d'un ouvrier carrossier, éventuellement seul ou comme auxiliaire d'un peintre en carrosserie ou d'un sellier garnisseur.	
Groupe 4	
30. Aide-magasinier 2e degré. - Ouvrier affecté au travail de démontage et remontage d'organes.	
31. Ouvrier carrossier 1er degré. - Ouvrier qui effectue sur toutes ferrures et tôles utilisées en carrosserie automobile des réparations simples nécessitant l'emploi de la forge et d'un poste de soudure oxyacétylénique ou électrique. Répare et change les pièces de bois d'une carrosserie de véhicule poids lourd.	
Groupe 5	
32. Ouvrier d'entretien auto 1er degré. - Ouvrier sachant déceler les causes d'un fonctionnement défectueux du moteur ou d'un autre organe d'un véhicule poids lourd ; effectue les changements de pièces, réglages et autres travaux mécaniques nécessaires à la remise en ordre de marche ainsi que les réparations simples des circuits électriques du moteur et de la carrosserie avec changement d'organes ou d'appareils ; peut utiliser un poste de soudure pour réparations simples de tôlerie.	
33. Mécanicien metteur au point. - Ouvrier appelé à déceler l'origine mécanique de tout fonctionnement défectueux d'un moteur ou d'autres organe d'un véhicule automobile et d'effectuer les changements de pièces et réglages nécessaires.	
34. Monteur mécanicien. - Ouvrier qualifié appelé à exécuter les travaux suivants :	

Source : Accord du 16 juin 1961 relatif aux ouvriers ; nomenclature et définition des emplois – annexe I

Aujourd'hui, peu de branches d'activité négocient encore des grilles de ce type. L'apparition des critères classants a modifié le contenu de la négociation sur les classifications. Le modèle Parodi a permis de donner un cadre général aux grilles de classification instituées par les différentes branches professionnelles. Toutefois, il s'est révélé **trop rigide** pour tenir compte des évolutions technologiques et organisationnelles et de la nécessité de polyvalence qu'elles induisent. Par ailleurs, ce modèle prend difficilement en compte les principes de l'égalité professionnelle (cf. *directive transparence salariale*).

- ➔ *Point de vigilance* : Dans les grilles de classification de type Parodi ou comportant des emplois repères, il convient de s'assurer que les intitulés et la description des emplois ne permettent pas d'induire une approche sexuée de ceux-ci traduisant une hiérarchie implicite.
- ➔ On constate que des intitulés d'emplois, notamment dans les classifications les plus anciennes ne correspondent plus à la réalité des emplois d'aujourd'hui. Cela met en évidence que l'évolution des métiers n'a sans doute pas été prise en compte et que les métiers identifiés dans la grille de classification ne reflètent plus la réalité des tâches concrètement exercées et des compétences mobilisées aujourd'hui. Par exemple : sténodactylographe, codifieur, etc.

→ **Grilles à critères classants (1975)**

Les grilles de classification à critères classants sont apparues dans les années 1970. Elles ont la particularité de se fonder sur la définition de niveaux de classement reposant sur des critères explicites d'évaluation et de classement des postes ou des emplois. En France, au niveau de la branche professionnelle, ce sont les industries métallurgiques et minières les premières qui, à partir de l'introduction des nouvelles technologies, de l'apparition de nouvelles qualifications et de nouveaux métiers ont ouvert de nouvelles négociations, lesquelles aboutiront en 1975 à la construction de la grille de classification à critères classants.

➤ **Des grilles à critères classants sans cotation d'emplois explicite.**

Les premières grilles à critères classants repèrent en quelque sorte des niveaux sans véritablement donner de cotation des emplois.

Tableau : Représentation d'une grille à « critères classants » sans cotation d'emplois explicite : Branche de la restauration rapide.

Statut	Niveau	Échelon	Type d'activité	Autonomie	Responsabilité	Compétence	Relation client(*)
Employé	I	A	Tâches simples, répétitives et variées, emploi d'instruments professionnels.	Champ d'autonomie soumis à un contrôle permanent.	Respect des instructions orales ou écrites fixant les modes opératoires.	Aucune qualification requise.	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client.
Exemples de missions : contribue au respect des normes d'hygiène, assure la prise de commande, l'encaissement des ventes, le comptage et la vérification de sa caisse, la fabrication et/ou la cuisson des produits, l'entretien des locaux, l'approvisionnement des rayons, la réception et le stockage de la marchandise.							
Employé	I	B	De même que ci-dessus, et peut mettre en œuvre des actions correctives ponctuelles dans la limite de ses compétences.	Champ d'autonomie soumis à un contrôle direct régulier.	Conformité dans l'application et la transmission des modes opératoires fixés, pour l'exécution des tâches simples et variées dans le respect et la maîtrise des normes et règles opérationnelles propres à chaque enseigne.	Postes exigeant une expérience de 10 mois dans un poste de niveau I/A. Lors de l'entretien professionnel prévu par la loi du 5 mars 2014, le salarié pourra demander à passer le certificat d'aptitude.	Accueille, informe et oriente le client Contribue à la satisfaction du client.
Exemples de missions : mêmes que ci-dessus + expérience dans le poste.							
Employé	II	A	Comme ci-dessus mais les tâches sont plus variées et complexes.	Dans la limite du poste auquel il est affecté, doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires.	Dans la limite du poste auquel il est affecté responsabilité limitée aux initiatives décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.	Compétences du niveau précédent et emplois exigeant en principe un niveau de formation équivalent au CAP. Compétences dont la maîtrise lui permet de transmettre son savoir-faire.	Accueille et est attentif aux attentes du client. Il contribue à la satisfaction du client.

Source : [Avenant du 22 mars 2017 relatif à la classification des postes](#)

➤ **Des grilles de classification à critères classants avec des cotations d'emplois.**

Ces grilles s'appuient sur des critères et des niveaux de qualification requis pour tenir un poste ou un emploi. Les négociateurs s'accordent dans ce cas sur des descriptifs d'emplois correspondant à chaque niveau dans la hiérarchie. Ce type de classement est supposé apporter davantage de garantie que le système à critères classants simple.

A ces grilles de critères sont associées des modalités de calcul permettant de déterminer en général le classement par la somme des points obtenus pour chaque degré de chaque critère.

**Tableau : Représentation d'une grille à « critères classants » : Branche de la métallurgie**

La convention définit un **référentiel d'analyse** à utiliser pour la **cotation des emplois**. Ce référentiel comporte **6 critères classants** qui seront évalués au niveau de chacun des emplois des entreprises de la métallurgie.

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
Degré 10	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
Degré 9	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
Degré 8	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
Degré 7	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/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/ou compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
Degré 6	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions partiellement identifiées et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
Degré 5	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
Degré 4	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
Degré 3	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
Degré 2	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
Degré 1	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

La grille d'évaluation doit permettre, pour chaque critère, d'attribuer un **degré**, tout simplement une **note comprise entre 1 et 10**. Ainsi, il existe 6 critères, avec pour chacun d'eux une note comprise entre 1 et 10 : **la somme, comprise entre 6 et 60, correspond à la cotation de l'emploi**. L'échelle des cotations est divisée en **classes d'emplois**, elles-mêmes regroupées dans des **groupes d'emplois**.

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	

Source : [Convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 - Étendue par arrêté du 14 décembre 2022 JORF 22 décembre 2022](#) (titre V chapitre 1<sup>er</sup>)

### → Des grilles fondées sur des modalités de classement multiples (années 80)

A partir des années 80 ont été négociées des grilles dont la spécificité est d'emprunter des éléments aux modèles susvisés. Cette évolution résulte :

- D'une part de la souplesse et de la marge d'interprétation que peuvent laisser les critères classants entraînant des applications hétérogènes dans les entreprises,
- D'autre part de la prise en compte de l'évolution des métiers, des emplois et des technologies, mais aussi de l'amélioration des qualifications et de l'élévation du niveau d'éducation des salariés.

Pour tenter de se repérer dans la complexité actuelle, le sociologue Jean SAGLIO a proposé la typologie suivante :

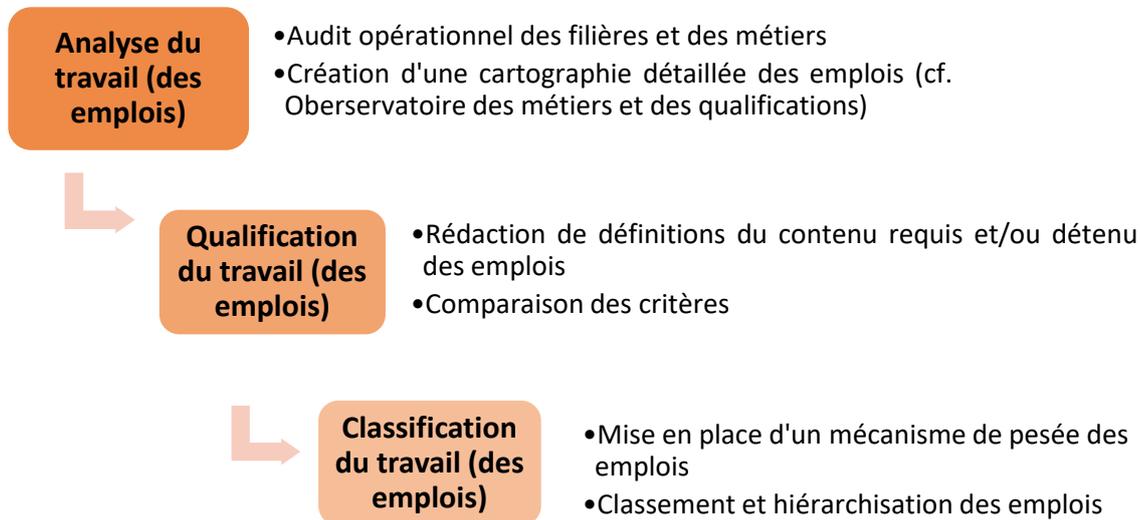
- Parodi et Parodi améliorée
- Critères classants
- Fonction publique aménagée

Dans cette dernière catégorie, les accords de classification sont inspirés de principes de classement en vigueur dans la fonction publique (le recrutement sur titre et concours, la progression indiciaire automatique à l'ancienneté, le classement des agents en grandes catégories (A,B,C), etc). L'avantage de ce système est d'assurer une promotion équivalente à tous les salariés. Il est fondé sur des critères jugés davantage « objectifs » que l'entretien annuel, l'appréciation du savoir-faire, ou toutes sortes de critères classants dont les définitions peuvent parfois être jugées trop subjectives. Ils apparaissent dans des activités proches d'une mission de service public, comme par exemple, l'enfance inadaptée ou le secteur privé sanitaire et social.

Chaque type de grille est plus ou moins marqué par des modalités de classement particulières qui lui donnent son identité.

## Positionner les emplois (négociation sur le positionnement des emplois)

### Le processus classique de la classification



### Un travail d'analyse de l'existant

Préalablement à la négociation de nouvelles modalités de classement, les négociateurs doivent se pencher sur différents aspects de la grille existante, en particulier, vérifier l'adéquation des emplois décrits par la grille de classification avec les emplois réels ou les situations de travail. La connaissance des contenus de travail les plus proches des réalités de la branche est un préalable indispensable au choix de la méthode de classification.

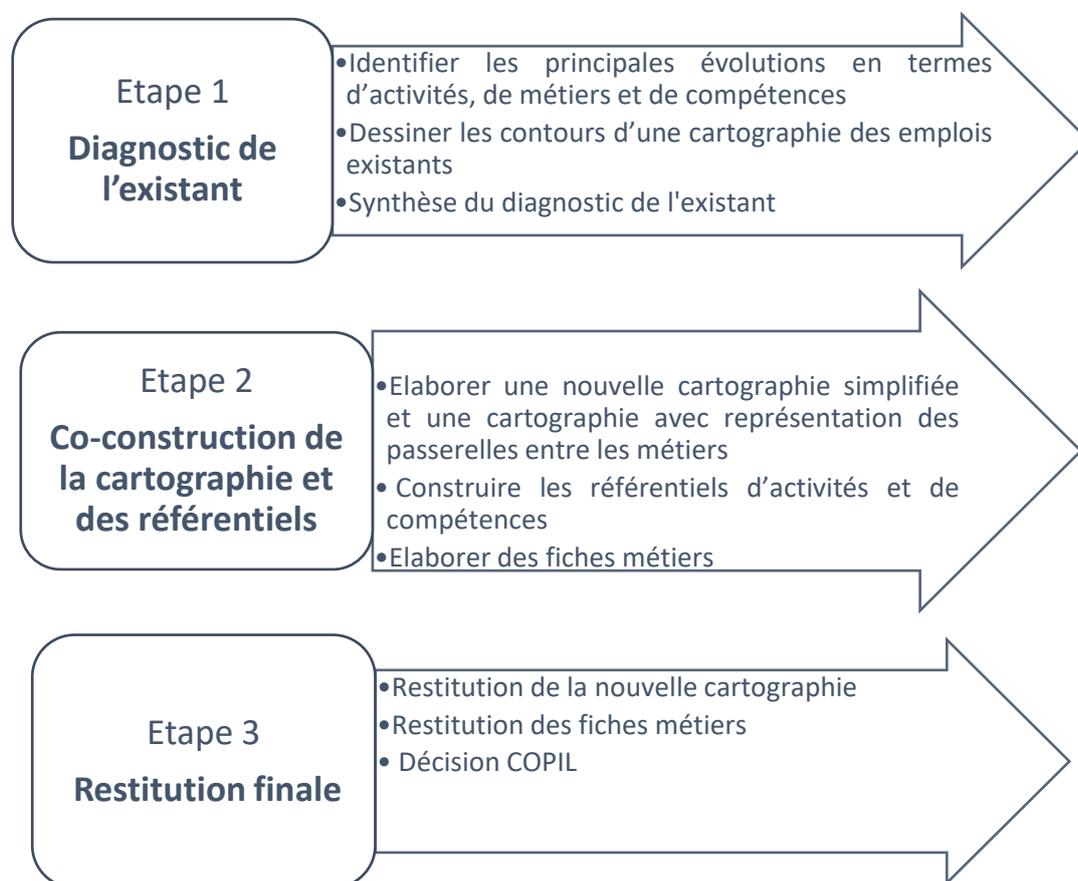
A partir de ces situations de travail, les négociateurs peuvent procéder à des analyses conformes à ce dont les entreprises auront besoin. Il n'existe pas de méthode particulière pour ce faire.

Les négociateurs peuvent mener une démarche souvent collective, *ad hoc*, en procédant à un descriptif détaillé conduisant au classement des emplois. Ce descriptif se fonde sur la définition des activités constitutives des emplois.

Cependant, dans les branches les moins homogènes, il est extrêmement difficile de dresser un tel panorama.

- Les branches peuvent se faire aider par un expert (cabinet d'expertise ou d'avocat spécialisé).
- Elles peuvent en faire l'économie en adoptant une autre méthodologie en effectuant un repérage des principaux emplois de la branche par le biais d'une cartographie, un répertoire des emplois de la branche, souvent intitulé « référentiel métiers » ou « référentiel emplois ». La description peut être plus ou moins détaillée. Ce répertoire peut être conservé en annexe

à l'accord de classification comme le « **Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile** » composé de fiches de qualification utilisées par les entreprises pour classer les salariés.



La première étape consiste à réaliser **un audit approfondi** des différents métiers et filières présents au sein de la branche. Cela inclut l'analyse des fonctions existantes et la compréhension de leur rôle dans l'organisation. Cette phase d'audit est importante pour obtenir une vue d'ensemble claire des diverses fonctions.

A partir de cet audit, les partenaires sociaux réalisent ensuite **une cartographie des métiers** de la branche, notamment en se référant aux métiers existants et en s'aidant de **l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**.<sup>20</sup> Cette démarche, englobant la catégorisation des métiers et des filières, vise à établir une structure hiérarchique et fonctionnelle claire des postes. Elle est fondamentale pour anticiper les évolutions des professions et les mutations du marché du travail.

<sup>20</sup> Généralisés depuis 2004, les Observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) sont des outils d'expertise au service de la politique emploi-formation des branches professionnelles. Les OPMQ sont l'instance dédiée à la production de connaissances. La réforme de 2018 précise les contours de ces missions : observer, de manière quantitative et qualitative, l'emploi, les métiers, les activités et les compétences mobilisées ; anticiper leurs évolutions et les répercussions en matière de Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) et de besoins en formation ; conduire des études puis élaborer des référentiels et une ingénierie dans le champ de la certification (Certificat de qualification professionnelle ou CQP en particulier) ; diffuser ces travaux.

La cartographie des métiers est un des outils de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences (GPEC). La cartographie des métiers est la représentation dynamique d'une nomenclature de métiers organisés par familles et sous-familles. Bien que dynamique, il s'agit d'une représentation figée à un instant précis. La dynamique provient de la comparaison qui peut être effectuée entre cette représentation et d'autres antérieures ou issues d'autres structures.

La cartographie des métiers comprend généralement plusieurs éléments clés :

1. L'inventaire des métiers : il s'agit d'identifier et de décrire chaque métier exercé au sein de l'organisation. Cela implique de recueillir des informations détaillées sur les missions, les responsabilités, les compétences et les formations associées à chaque métier.
2. L'analyse des compétences : cette étape consiste à évaluer les compétences requises pour chaque métier. On peut utiliser des référentiels de compétences ou des grilles d'évaluation pour établir un niveau de maîtrise requis dans différents domaines.
3. La modélisation des parcours professionnels : la cartographie des métiers permet de visualiser les différentes évolutions et passerelles professionnelles au sein de l'organisation. Cela favorise la mobilité interne et la gestion des carrières des employés.

Dans le cas où la cartographie des métiers de la branche est utilisée comme un outil permettant de réaliser un diagnostic préalable en vue d'une révision de la classification, il peut être utile de se poser la question de savoir si l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été prise en compte pour élaborer ces outils.

Le guide « Pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification »<sup>21</sup> met en lumière certains facteurs susceptibles d'induire des discriminations fondées sur le sexe tirés de l'analyse des cartographies de métiers :

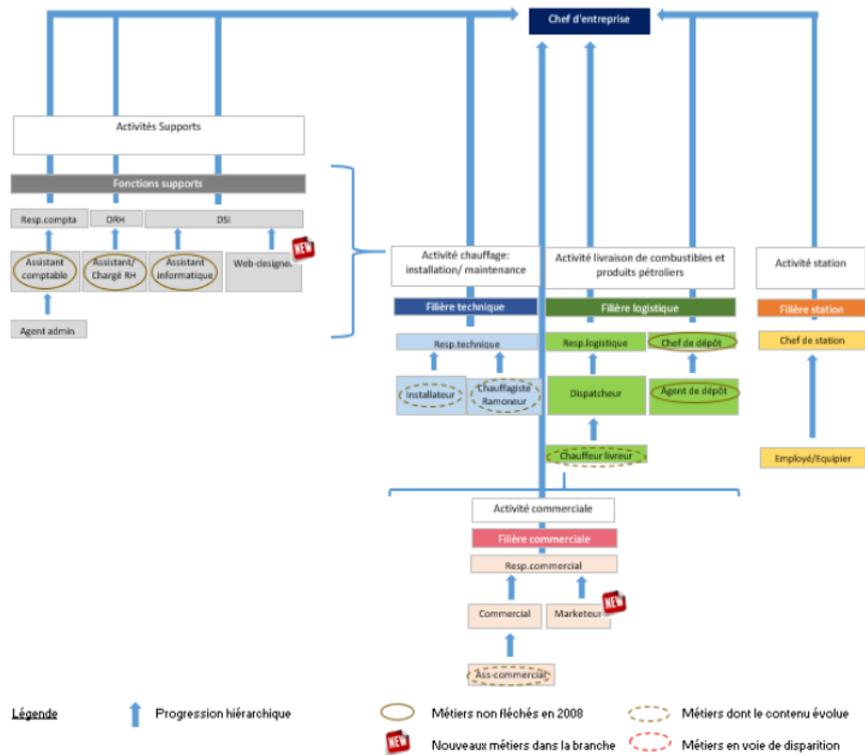
- Une prise en compte aléatoire de certains emplois typiquement occupés par des femmes comme les métiers dits « support » ou administratifs. En effet, certains types d'emplois notoirement occupés par des femmes pouvaient être absents de ces outils ou simplement cités, sans être accompagnés d'une description d'emploi.
- La non prise en compte systématique de la marque du féminin dans les intitulés d'emploi et les visuels
- Une terminologie dans les descriptifs d'emploi traduisant une hiérarchie implicite
- Un format et un contenu des descriptifs différents selon les métiers

---

<sup>21</sup> Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 1<sup>er</sup> mai 2019 [[lien](#)]

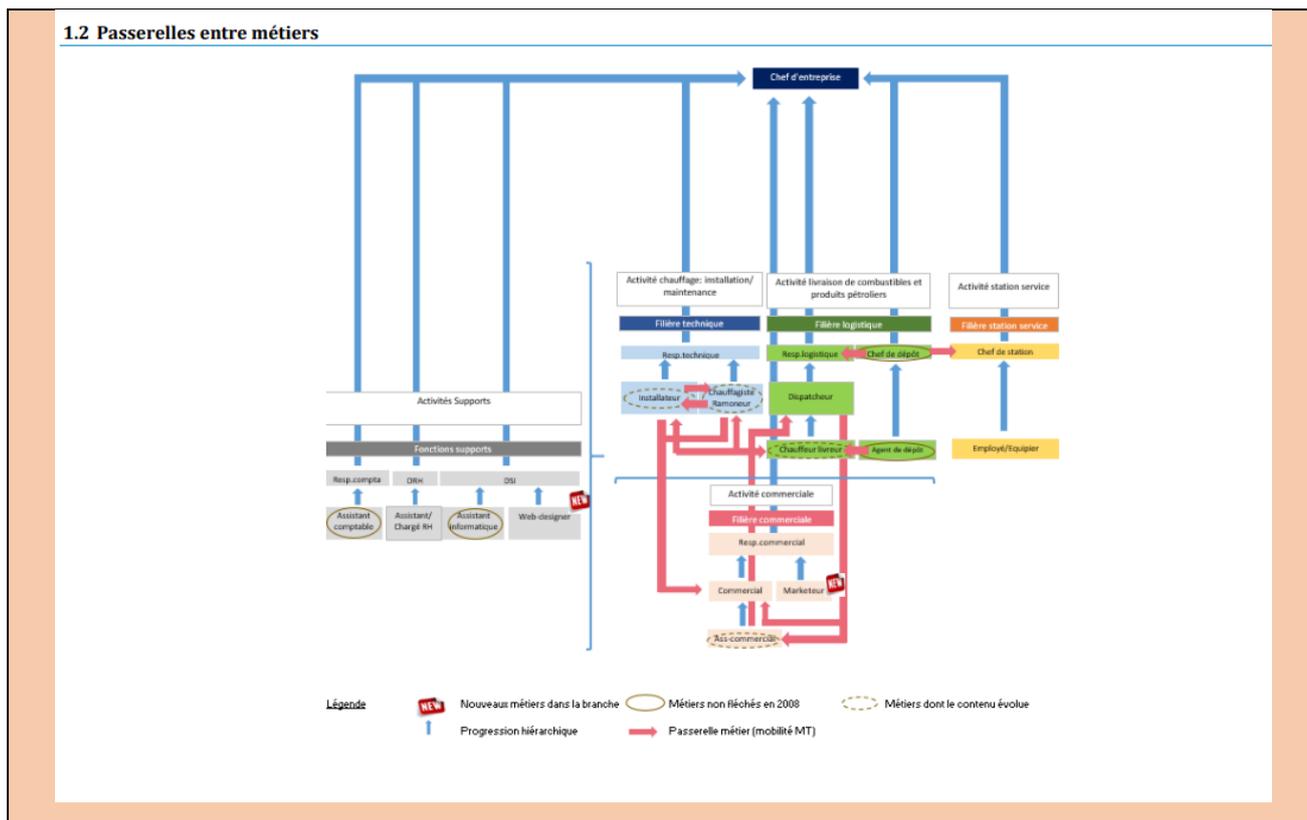
## Cartographie simplifiée dans la branche du Négoce et de la Distribution des Combustibles

### 1.1 Cartographie simplifiée



Une seconde cartographie avec représentation des passerelles entre les métiers permet de se projeter sur les mobilités possibles entre les emplois.

## 1.2 Passerelles entre métiers



Les professionnels ne sont pas conscients des proximités entre leurs métiers et ceux d'autres filières. Dans les entreprises de petite taille toutefois, la polyvalence est plus développée et les salariés sont amenés à exercer des activités qui renvoient à plusieurs métiers de la branche. La cartographie des métiers illustrant les passerelles entre métiers a vocation à mettre en évidence la possibilité pour un professionnel exerçant un métier d'exercer un autre métier dans la même filière ou dans une autre :

- Soit en suivant la voie hiérarchique : chaque filière, si l'entreprise est de taille moyenne, offre la possibilité d'accéder à un métier de responsabilité, en passant par un ou plusieurs métiers intermédiaires ;
- Soit sur la base d'années d'expérience et d'ancienneté ;
- Soit enfin en suivant une formation de spécialisation, développement des compétences...

La cartographie a vocation à être complétée par **des fiches métiers**. Elles apportent des éléments complémentaires de contenu sur la finalité, les activités et les compétences propres à chaque métier. Elles mettent également chaque métier en perspective avec d'autres dans la branche ou en dehors de la branche permettant ainsi de créer des passerelles d'un métier vers un autre, sur la base de compétences communes, d'années d'expérience ou de formation complémentaire.

La formalisation des référentiels obéit à des conventions de forme et d'écriture propre à chaque organisation. Elle est élaborée par un groupe de travail paritaire.

Une fois finalisé sur un plan technique, le référentiel emploi peut faire l'objet d'une restitution et être soumis à la validation du comité de pilotage. Un référentiel emploi est un « document vivant » : il s'intègre aux différents outils de gestion des ressources humaines : entretiens professionnels, SIRH, plan de formation, rédaction des fiches de poste, définition des besoins de recrutement (...).

### Exemple d'une restitution finale dans la branche du Négoce et Prestations de service dans les domaines médicot techniques

« Les impacts des évolutions du secteur sur la cartographie et la classification

1/ Faire évoluer les métiers, notamment impactés par les nouvelles technologies :

- Intégrer les nouvelles activités et compétences liées aux technologies: l'activité de maintenance requiert davantage de compétences électroniques, les techniciens peuvent également développer des compétences d'analyse de données.
- Etudier dans quelles mesures le déploiement de nouvelles activités justifie la création de nouveaux métiers exemple: gestion de la relation client

2/ Mettre en avant la professionnalisation du secteur :

- Evaluer la pertinence de regrouper les fonctions paramédicales au sein d'une filière spécifique pour la cartographie
- Mentionner dans les conditions d'accès les formations requises ou recommandées

3/ Intégrer les passerelles possibles dans les fiches métiers :

- Intégrer la rubrique « Perspective de mobilité », en particulier sur les métiers clés lorsque les passerelles sont identifiées

4/ Compléter la grille de classification :

- Avec plus d'échelons intermédiaires permettant de reconnaître les évolutions de carrière et de construire des parcours professionnels.

5/ Concevoir une trame de fiche métier permettant de valoriser soit l'expertise/ soit la polyvalence requise au sein d'un poste. »

## Qualification du travail (des emplois)

### ➤ Le choix de construction d'une grille entre emploi ou postes ?

Historiquement, les partenaires sociaux privilégiaient la construction d'une grille sur des postes. Cette tendance s'est atténuée. En effet, nous recensons davantage de grilles construites sur des emplois. Ce choix s'appuie sur deux principes :

- **Un principe de simplicité et de lisibilité** qui privilégie un champ de vision suffisamment large pour ne pas s'enfermer dans des catégories trop étroites.
- **Un principe de pérennité** en vertu duquel une grille de classification toujours complexe à élaborer ne se renégocie pas à chaque réorganisation du travail ou à chaque mutation technologique. Elle doit pouvoir rester suffisamment longtemps en phase avec les réalités du travail.

Dans la branche des **sociétés anonymes et fondations d'HLM**, les partenaires sociaux se sont attachés plus particulièrement aux activités constitutives des emplois. La méthode utilisée consiste à identifier, décrire puis évaluer les activités de travail en lieu et place des postes ou emplois, qui conservent leur pertinence, mais comme simples repères identitaires. Les partenaires sociaux reconnaissent les compétences maîtrisées au service :

- d'« activités » réparties dans des « domaines » (HLM)
- ou de « domaines de compétences » répartis dans des « axes » (Missions Locales).

L'objectif est de rendre compte le plus fidèlement possible le travail réel qui échappe aux descriptifs de postes. Les critères qui ont été retenus, pour procéder à l'évaluation des activités, sont quant à eux assez classiques : la technicité, le relationnel et l'autonomie ont été utilisés dans les deux cas. La seule innovation réside dans le critère de « contribution professionnelle » (HLM) qui permet de rendre compte (en trois niveaux) de la diversité des domaines d'activité couverts par l'emploi réellement tenu.

Dans les deux cas, ce sont donc bien les regroupements d'activités maîtrisées par les personnes qui permettent d'évaluer chacune des situations de travail. En résumé, les activités identifient donc avec finesse le contenu réel du travail et donnent lieu à la rémunération. Les emplois-repères participent pour leur part à fixer des références « à grosses mailles » et permettent de conserver l'usage des appellations courantes.

Des tests de faisabilité de la méthode de classification (HLM) ont été réalisés sur le terrain avec des DRH d'entreprises volontaires, des représentants des organisations syndicales nationales (faisant partie de la commission paritaire) et locales.

### ➤ Les critères retenus

#### Les facteurs issus du code du travail

L'article L. 3221-6 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2004 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes impose désormais que « les critères de classification » et « notamment les modes d'évaluation des emplois » soient établis selon les règles qui assurent le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Il apparaît donc utile de rappeler les facteurs visés à l'article L. 3221-4 du code du travail qui peuvent permettre aux branches, en charge d'élaborer les critères d'évaluation, de prendre en compte le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale :

- Les connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle
- Les capacités découlant de l'expérience acquise
- Les responsabilités
- La charge physique ou nerveuse

Dans les grilles de classification utilisant des critères classants, le critère de la charge physique ou nerveuse n'est quasiment jamais retenu par les partenaires sociaux. Or l'effort lié aux charges physiques et nerveuses constitue un facteur qui fait partie intégrante des éléments qui permettent d'apprécier la valeur du travail dans toutes ses dimensions. Si la charge physique renvoie habituellement à des activités du travail réalisées majoritairement par des hommes (port de charges lourdes BTP), cette vision ne doit pas occulter d'autres formes de contraintes physiques associées aux emplois à prédominance féminine (service, soin, commerce, administratif).

La directive (UE) 2023/970 du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations prévoit que les employeurs doivent disposer de structures de rémunération qui doivent permettre d'évaluer si des travailleurs se trouvent dans une situation comparable au regard de la valeur du travail. Ces critères comprennent **les compétences, les efforts, les responsabilités et les conditions de travail, ainsi que, s'il y a lieu, tout autre facteur pertinent pour l'emploi ou le poste concerné**. Par ailleurs, celle-ci prévoit la mise à disposition par les employeurs auprès de leurs travailleurs des critères utilisés pour déterminer la rémunération, les niveaux de rémunération et la progression de la rémunération des travailleurs.

Les systèmes de classifications pourront être utilisés par l'employeur comme structures de rémunération qui garantissent le respect du principe à travail de valeur égale, salaire égal, sous réserve qu'ils comportent bien l'ensemble des critères définis dans la directive. En effet, le système de classification devra permettre réellement une comparaison à travail de valeur égale, salaire égal, avec la possibilité le cas échéant pour l'employeur d'adapter ce classement s'il est inadapté. Il importe donc de prendre en compte les exigences posées par la directive dans la fixation et l'actualisation des dispositions internes sur les classifications.

**EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H\***

- ▶ Connaissance des procédures d'urgence et sécurité des personnes
- ▶ Connaissance des outils et des matériaux (fonctionnement et entretien de divers types d'appareils (photocopieurs, ordinateurs, matériel de fabrication, matériel d'emballage, équipements industriels, etc.)
- ▶ Connaissance de logiciels informatiques : mise en page des documents, conception graphique, utilisation de base de données ou de formulaires informatiques
- ▶ Connaissance de la langue de travail et Connaissance d'une langue étrangère
- ▶ Temps d'expérience professionnelle (prise en compte des activités exercées de façon continue ou discontinue, à temps plein ou à temps partiel).

**Qualification et expérience professionnelle**

- ▶ Diplôme,
- ▶ Titre (CQP)
- ▶ pratique/expérience professionnelle (VAE...)

**CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES**

## CAPACITÉS DÉCOULANT DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE

### EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H\*

- ▶ Dextérité manuelle et coordination : utiliser un clavier, une machine.
- ▶ Motricité fine : assemblage de petits composants électroniques, des fils électriques
- ▶ Habiletés dans les gestes techniques liés aux soins (injections, prise de sang, etc...)
- ▶ Compétence rédactionnelle (correspondance, tenue de procès-verbaux, relecture et édition de travaux d'autres personnes)
- ▶ Évaluation des besoins des client.e.s
- ▶ Réorganisation et révision continue des priorités des tâches pour répondre aux demandes externes
- ▶ Mise à jour de systèmes de classement manuels et automatisés ou gestion/élimination des documents
- ▶ Compétences interpersonnelles/relationnelles, (communication non verbale, capacité à créer l'atmosphère adéquate ou à conseiller quelqu'un qui traverse une crise)
- ▶ Recueil et fourniture d'informations à des personnes à tous les niveaux de l'organisation.

### Complexité/technicité

- ▶ **Capacité à résoudre des problèmes** plus ou moins complexes et à prendre des décisions (évaluation de problèmes et manière d'y répondre, choix de l'action appropriée, anticipation), capacités de créativité et d'innovation, initiative,
- ▶ **Capacités en relations interpersonnelles** (compétences relationnelles internes et externes, importance des contacts)
- ▶ **Techniques** industrielles, techniques administratives, et organisationnelles.
- ▶ **Multi-dimensionnalité-polyvalence**

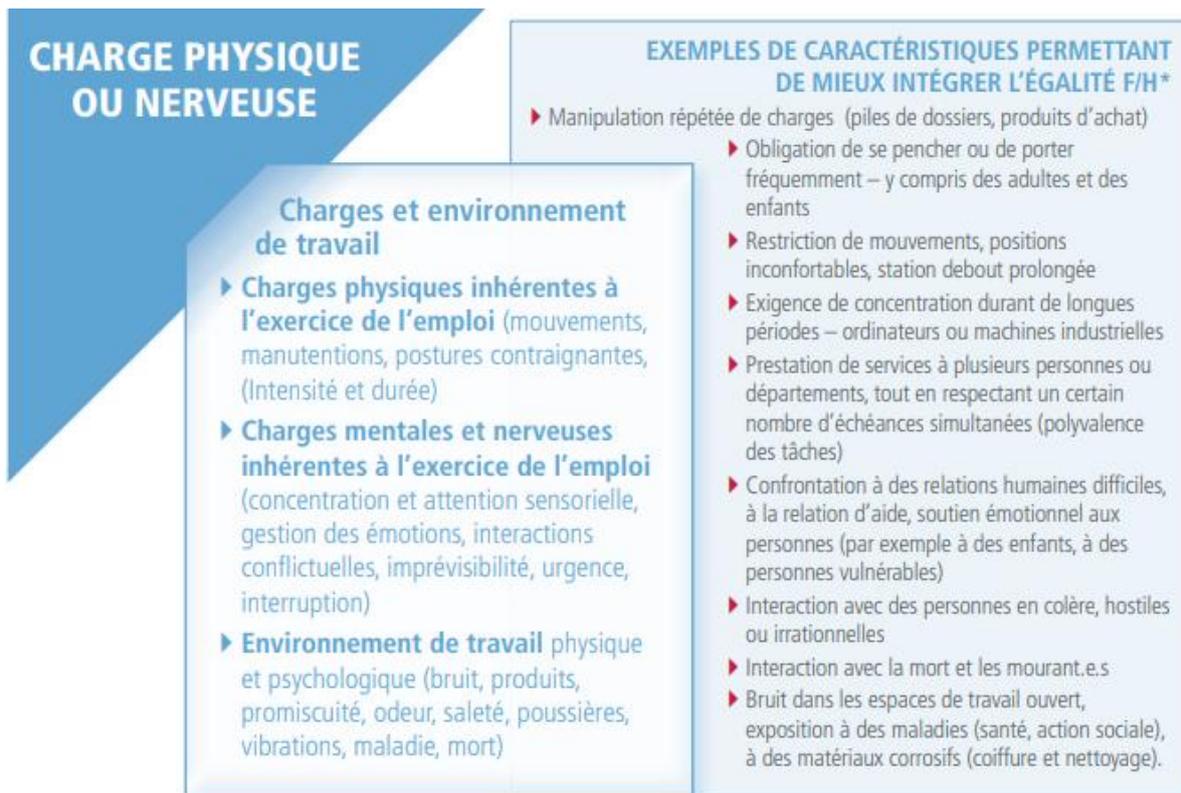
### Responsabilités/autonomie

- ▶ **vis-à-vis des personnes** (santé et sécurité des personnes, ressources humaines, direction et management)
- ▶ **vis-à-vis des ressources financières ou budgétaires** (gestion de trésorerie, données financières, décisions financières et budgétaires, acquisitions, dépenses)
- ▶ **vis-à-vis des informations** (confidentialité)
- ▶ **vis-à-vis des biens et des équipements** (collecte, stockage, logistique, entretien des ressources matérielles, fournitures, produits)

### EXEMPLES DE CARACTÉRISTIQUES PERMETTANT DE MIEUX INTÉGRER L'ÉGALITÉ F/H\*

- ▶ Action et maintien de la continuité du service en cas d'absence de la hiérarchie
- ▶ Représentation de l'organisation face aux client.e.s, patient.e.s aux usager.e.s ou au public
- ▶ Coordination des emplois du temps de plusieurs personnes
- ▶ Responsabilités à l'égard de l'intégrité mentale ou physique d'autres personnes lors de l'exécution des tâches de l'emploi
- ▶ Responsabilités en matière de ressources humaines (fonctionnement de l'organisation, formation, supervision de personnel, encadrement de proximité, intégration du personnel, transmission d'expérience, rôle de conseils auprès des personnels, impulsion d'une cohésion et d'un esprit d'équipe)
- ▶ Manipulation d'argent, gestion de trésorerie, paiement des factures, émission de chèques, tenue des registres financiers.

## RESPONSABILITÉ



(source : [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, 2014](#))

### Les critères communément utilisés par les branches

Les critères de classement utilisés par les branches sont très proches d'une grille de classification à l'autre, sous des intitulés identiques ou similaires.

On retrouve 5 grands types de critères correspondant à 5 rubriques principales sous des intitulés divers :

- Types d'activités/ activités / contenu de l'activité
- Compétences/ connaissances requises / formation reconnue/ expériences requises
- Autonomie
- Responsabilité
- Dimension relationnelle

Par exemple, ce que le **Bâtiment** appelle « autonomie et initiative » est très proche de ce que la **Pharmacie industrie** distingue sous deux critères différents « autonomie » et « responsabilité ».

Dans certains cas, la correspondance entre les critères n'est pas directe, les notions peuvent se chevaucher. La seule exception concerne le critère relatif à la dimension relationnelle qui est apparu plus récemment. S'il a tendance à se généraliser, il s'avère tout particulièrement adapté à certaines branches.

La convergence des critères retenus par les branches professionnelles à travers quelques exemples

Restauration rapide	Eclat (ex-animation)	Transports routiers et activités auxiliaires du transport	Négoce médicotechnique et prestations de service	Immobilier
Type d'activités		Le contenu de l'activité		
Compétences	Technicité	Technicité Niveau de formation et de connaissance	Technicité	Niveau de formation
Autonomie	Autonomie	Autonomie	Autonomie	Autonomie
Responsabilité	Responsabilité	Responsabilité	Responsabilité	Responsabilité
La relation client	Dimension relationnelle			Relationnel

Afin d'améliorer l'attractivité de la branche de **l'immobilier** en termes d'emploi, les partenaires ont modifié la grille de classification en proposant une nouvelle articulation des différents critères classants.

Ainsi, la grille de classification des postes de travail détermine dorénavant pour chacun des 9 niveaux (E1 - E2 - E3 - AM1 - AM2 - C1 - C2 - C3 - C4), 5 critères au lieu d'un seul critère précédemment :

- Un niveau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
- Un niveau relationnel (critère indicatif) ;
- Des missions repères (critère indicatif) ;
- Un niveau de formation (critère indicatif) ;
- Des emplois repères (critère indicatif).

Les critères de classement peuvent recouvrir des notions de plus en plus complexes d'une branche à l'autre.

Les grilles Parodi ne disposent pas de critères d'évaluation explicites des emplois. Elles ne reposent que sur un accord global entre partenaires sociaux, si bien que l'exercice d'identification des critères s'avère très difficile. Par opposition, les méthodes à critères classants décomposent les différentes dimensions et caractéristiques des emplois en critères explicites, ce qui permet de procéder à leur examen afin de s'assurer que, bien qu'en apparence neutres, ils n'induisent pas de discrimination indirecte entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux doivent examiner les critères pris en compte et s'interroger lorsqu'un certain nombre de critères semblent inexistantes, insuffisamment pris en compte ou redondants, et repoussant à la marge d'autres critères portant essentiels pour évaluer les métiers occupés majoritairement par les femmes.

De plus, ils doivent veiller au choix de la terminologie, qui doit être adaptée, synthétique, permettant de donner une vision claire des situations de travail et de s'assurer de la corrélation entre la contribution de l'emploi considéré à l'activité de l'entreprise et le classement qui lui est attribué, réduisant la part possible des stéréotypes sexuels.

### ***Le critère de l'autonomie***

Ainsi le critère d'autonomie possède une définition selon deux dimensions:

- Le degré de précision des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire, l'ordre de succession des opérations,
- Le degré de contrôle subi par l'intéressé au cours de la réalisation de son travail.

Aussi, le contenu de l'autonomie de l'emploi peut-il varier en fonction des paramètres suivants:

- Seul l'objectif est fixé, mais il n'y a pas de consignes, parfois même le salarié doit pouvoir faire face à des situations imprévisibles et prendre rapidement des décisions dans l'urgence,

- Les instructions vont jusqu'à déterminer l'ordre de succession des opérations,
- Le contrôle hiérarchique s'exerce de manière globale ou détaillée, discontinue ou permanente, *a priori* ou *a posteriori*, en temps réel ou en temps différé.

### **Le critère de responsabilité**

Le critère de responsabilité s'entend comme la marge de manœuvre dont dispose le salarié à la fois dans la définition de son emploi, mais éventuellement au-delà dans le degré d'intervention dont il bénéficie. Ce critère et le précédent sont étroitement liés. Il est contradictoire qu'un salarié dispose de fortes responsabilités sans qu'il soit par ailleurs doté d'un degré élevé d'autonomie dans la définition de ses fonctions. En résumé, la responsabilité, selon les branches professionnelles, peut consister en un ou plusieurs des points suivants :

- Mettre en œuvre des connaissances professionnelles complexes ou des qualifications élevées,
- Prendre des initiatives plus ou moins grandes et assumer les conséquences des initiatives prises,
- Participer à l'élaboration des objectifs de l'entreprise.

### **Le critère des compétences**

Le critère des compétences, quant à lui, fait référence à des exigences en matière de savoir, de savoir-faire, de connaissances, de qualifications et/ou d'expériences professionnelles pour tenir un emploi ou remplir des fonctions. Dans certaines branches, les compétences renvoient en outre explicitement à la notion de technicité, entendue comme la faculté d'accomplir des tâches de nature technique avec savoir-faire, talent ou assurance.

### **Le critère de l'activité**

L'activité, le type d'activité, son contenu, sont des critères qui font référence au contenu technique de l'emploi occupé. Le degré de complexité et de diversité dans l'activité peuvent servir à définir la place de l'emploi dans la grille de classification. La notion d'activité renvoie :

- Aux objectifs assignés à l'emploi, aux capacités de réflexion mises en œuvre pour atteindre ces objectifs (exemple de la branche des Sociétés d'assurance) ;
- A la nature simple ou complexe de l'activité et à son degré de complexité (exemple de la branche de la Restauration rapide).

### **La dimension relationnelle**

La dimension relationnelle évalue une capacité de l'individu à atteindre des objectifs précis et mesurables : communiquer avec des interlocuteurs de proximité, de niveaux et natures différentes, former, travailler en équipe, négocier, convaincre un interlocuteur, juger une contribution.

Ces situations relationnelles :

- Concernent des interlocuteurs variés (par exemple un client, un supérieur hiérarchique, un collaborateur, etc.)

- Correspondent à des finalités qui ne sont pas spécifiques à la branche (par exemple travailler en équipe, transmettre des connaissances, porter une appréciation sur le travail d'un collaborateur et la faire partager, etc.).

Dans la branche des **sociétés d'assurance**, ce critère fait référence aux différents types de situations relationnelles, notamment hiérarchiques et commerciales, impliquées dans les fonctions de l'assurance. En l'espèce, ce critère de dimension relationnelle se distingue de la notion de savoir-être. En effet, la notion de savoir-être sous-entend un étalonnage des comportements individuels en fonction d'un idéal type du comportement en entreprise, indépendamment de la spécificité de chaque individualité.

## Classification du travail (des emplois)

### ➤ **Echelle d'évaluation**

Il existe plusieurs outils d'évaluation. La répartition des fonctions, des emplois ou des postes en différents niveaux suppose une connaissance précise des rouages des professions de la branche. Ce travail de classification peut être effectué par les négociateurs de branche mais est le plus souvent conduit dans les entreprises.

Il existe deux types de système de classification.

- Les systèmes normatifs (ou globaux)
- Les systèmes analytiques, qui utilisent les résultats d'une évaluation objective et neutre fondée sur des critères prédéfinis appelés « critères classants». Ils sont groupés en deux grandes méthodes : la méthode par points et la méthode par comparaison des facteurs.

Systèmes normatifs	Systèmes analytiques
<p><b>Méthode par rangement</b> ce qui correspond à la <i>grille Parodi</i>.</p> <p>➔ Positionner chaque poste dans une grille de classification prédéterminée en comparant son profil aux caractéristiques de quelques postes repères choisis dans une filière professionnelle.</p>	<p><b>Méthode par comparaison de facteurs</b> ce qui correspond à la <i>grille à critères classants sans cotations d'emplois explicite</i>.</p> <p>➔ La méthode par comparaison de facteurs qui assure le classement des emplois en les comparant sur la base d'un nombre de facteurs communs auxquels on attribue une échelle de valeurs.</p>

<p><b>Méthode de classification globale ou Méthode par catégorie socioprofessionnelle</b> ce qui correspond à <i>la grille Parodi améliorée</i>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Les CSP ont été mises au point par l'INSEE une année après la mise en place de la classification Parodi. L'objectif principal de cette classification est d'attribuer à toute personne active une profession classée au sein d'une catégorie puis au sein d'un groupe.</li> <li>➔ La portée de ce modèle est limitée à la détermination de la position des emplois dans la nomenclature et ne permet nullement de lui attribuer une valeur pouvant servir comme paramètre fondant des décisions de gestion.</li> </ul>	<p><b>Méthode par points</b> ce qui correspond à la grille à critères classants avec des cotations d'emplois.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ Cette méthode attribue à chacun des critères des points qui correspondent aux caractéristiques que ces critères présentent au niveau de l'emploi évalué. L'addition de ces points aboutit à une évaluation chiffrée, une valeur de l'emploi.</li> </ul>
--	--

➔ **Les systèmes normatifs**

**Le rangement par paire est une méthode possible mais ancienne**

Il s'agit de comparer chaque emploi avec un autre sur la base d'une appréciation, fondée ou non sur les critères classants, mais commune aux négociateurs et qui donne lieu à une hiérarchisation ordinale de ces emplois. Ce classement ne permet toutefois pas de distinguer les écarts respectifs entre les emplois mesurés notamment par les coefficients. Mais il indique seulement un ordre d'importance. Il s'agit de comparer un emploi avec un autre en fonction :

- de sa contribution estimée à la structure de production,
- de sa valeur évaluée par les négociateurs.

Illustration ingénierie de la méthode

**Etape 1 : Raccorder les emplois aux fiches métiers**



## Exemple de la branche des Acteurs du lien social t familial – accord du 6 décembre 2022

### Article 4 : Les emplois repères

#### 4.1 Description des emplois repères

##### ANIMATION SOCIALE ET SOCIOCULTURELLE

#### **ANIMATEUR-TRICE D'ACTIVITE :**

❖ **Emplois assimilés :** aide-animateur-trice, animateur·trice loisirs, animateur·trice débutant, animateur·trice accueil collectif de mineurs (ACM), assistant·e en animation.

**Mission(s) principale(s) :** contribue à la mise en œuvre du projet dans sa fonction socio-éducative notamment en ce qui concerne l'animation des loisirs, et l'accompagnement à la scolarité, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

#### **ANIMATEUR-TRICE :**

**Emplois assimilés :** animateur-trice spécialisé(e), animateur·trice coordinateur, animateur·trice responsable de secteur, animateur·trice enfants / adolescents / jeunes, animateur·trice socioculturel, animateur·trice d'insertion, animateur·trice de prévention.

**Mission(s) principale(s) :** assure l'accompagnement des missions socio-éducative dans le cadre du projet de l'entreprise, participe à la création du projet d'activité et/ou pédagogique de son secteur d'activité.

### Etape 2 : Identifier chaque critère pour chaque emploi

**Exemple de la branche du Transport aérien – Personnel au Sol – avenant portant sur l’annexe IV du 19 juillet 2022**

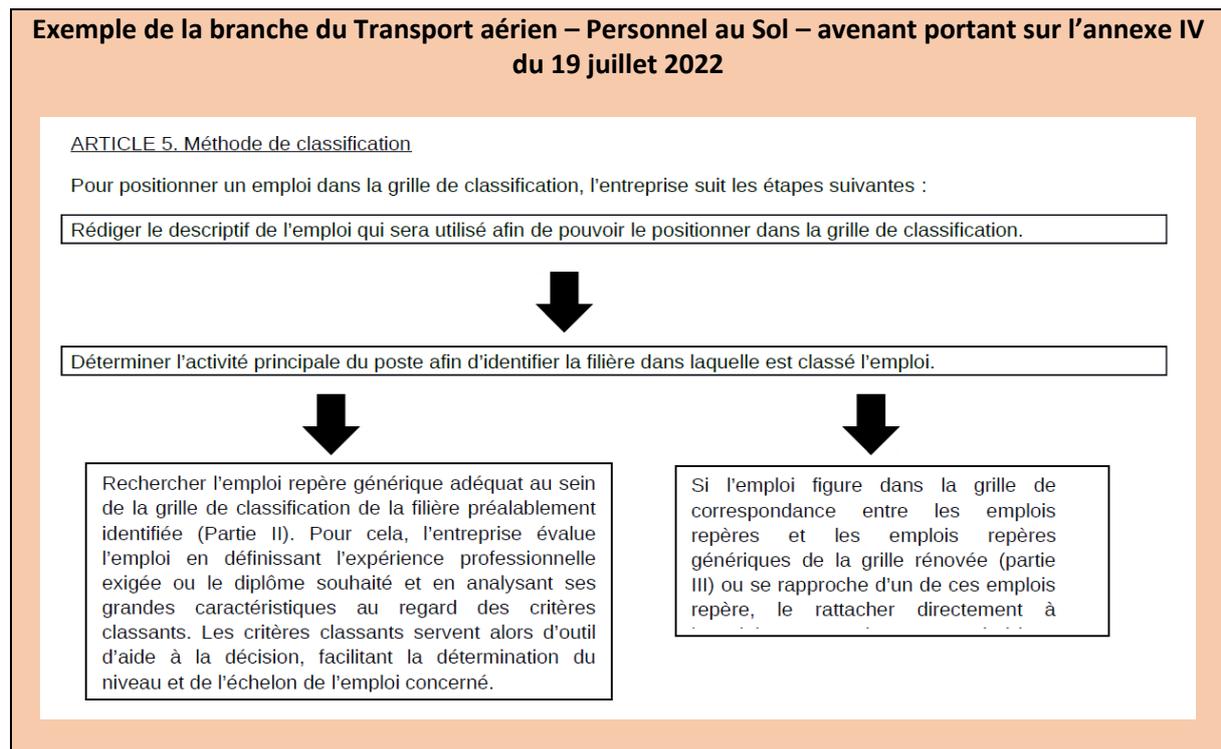
**- Grille de classification – Filière maintenance**

Emploi repère générique	Critères classants		
	Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
Agent de maintenance	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
Agent de maintenance qualifié 1.1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
Agent de maintenance qualifié 1.2			
Agent de maintenance qualifié 2	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
Agent de maintenance très qualifié 1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
Agent de maintenance très qualifié 2	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

**- Grille de classification – Filière relation clients**

Emploi repère générique	Critères classants		
	Complexité / Technicité de l'activité	Autonomie / Initiatives	Animation / Coordination
Agent de relation clients	Tâches simples.	Tâches effectuées à partir de consignes précises et détaillées, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
Agent de relation clients qualifié 1	Tâches simples et/ou spécialisées.	Tâches effectuées à partir d'instructions, ne nécessitant pas d'initiatives importantes, sous le contrôle régulier d'un salarié de niveau supérieur.	
Agent de relation clients qualifié 2	Tâches spécialisées et variées.	Tâches nécessitant des initiatives dans un cadre limité, avec une autonomie, et assurées sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur.	
Agent de relation clients très qualifié 1.1	Opérations complexes.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	
Agent de relation clients très qualifié 1.2			
Agent de relation clients très qualifié 2	Opérations complexes et variées.	Opérations effectuées avec une autonomie, sous le contrôle d'un salarié de niveau supérieur. Peut prendre des initiatives.	

### Etape 3 : Positionner les emplois selon les critères



#### ***Le classement par filière***

Il consiste :

- à définir des filières d'emplois (production, comptabilité, achat, vente, informatique, etc.),
- à déterminer des niveaux au sein de chaque filière (ouvrier de production, chef d'équipe, agent de maîtrise, ingénieur, etc.),
- à décrire les caractéristiques essentielles liées à chaque niveau en fonction des critères retenus,
- à placer chaque emploi dans la filière correspondante au niveau adéquat.

#### **→ Les systèmes analytiques**

Ces méthodes consistent dans l'affectation de points relatifs à chaque critère. Ces méthodes sont réputées moins subjectives et plus fines dans leur analyse.

Il existe deux types de classement:

- Le classement sans cotation
- Le classement avec cotation

Certaines de ces méthodes, lorsqu'elles sont développées par des cabinets de conseil, ont vocation à classer les emplois dans les entreprises, en fonction de critères et d'échelles transposables, indépendamment du secteur d'activité voire de manière universelle, ce qui apparaît particulièrement utile pour les grosses entreprises, notamment multinationales, pour faciliter la mobilité.

Leur limite est d'abord d'exiger plus de temps pour leur mise en œuvre. Ensuite, leur grande précision peut s'avérer excessive quand il s'agit de classer des emplois aux contours évolutifs ou mal définis. Enfin, leur caractère objectif lui-même repose sur un système de référence variable selon les modes d'organisation du travail.

### **Le classement sans cotation**

Dans le cas des classifications à critères classants, plusieurs critères entrent en ligne de compte dans le classement. Ces grilles utilisent les critères sans système d'évaluation particulier. Plus le nombre de critères est élevé, plus le poids relatif de chacun est faible... mais plus il est difficile aussi de les différencier. En l'absence de pondération, l'employeur attribue au salarié un niveau dans la classification en s'appuyant globalement sur l'ensemble des critères.

Dans la branche de [l'industrie de la maroquinerie](#), la grille de classification se fonde sur quatre critères qui se « cumulent et se conjuguent » :

- l'autonomie et l'initiative dans un travail ou une mission ;
- la responsabilité (exécuter, organiser son travail ou celui des autres, réaliser des programmes en respectant des budgets, assurer une responsabilité complète de gestion, engager l'entreprise) ;
- la formation et l'expérience professionnelle ;
- la nature des activités et les compétences requises.

Le nombre de critères reste limité mais chaque critère est décliné en niveaux de classification au nombre de 6 en fonction des critères classants :

- niveau I : exécution d'opérations simples ;
- niveau II : exécution de travaux qualifiés ;
- niveau III : exécution de travaux très qualifiés et conduite de travaux d'exécution ;
- niveau IV : participation à la définition des programmes et à la réalisation des objectifs de centres d'activité ;
- niveau V : responsabilité du choix des moyens et de la réalisation des objectifs ;
- niveau VI : participation à la définition de la politique de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en deux ou trois échelons (soit au total 16 échelons pour les 6 niveaux) afin de favoriser la promotion des salariés selon leurs compétences et leur aptitude à remplir des tâches ou missions de complexité croissante.

- La filière " ouvriers " s'étend du niveau I, échelon 1, au niveau III, échelon 2.
- La filière " employés " est identiquement classée.
- La filière " techniciens, agents de maîtrise " s'étend du niveau III, échelon 3, au niveau V, échelon 1.
- La filière " cadres " s'étend du niveau IV, échelon 3, au niveau VI, échelon 2.

Cette méthode risque néanmoins de compliquer inutilement le système.

### Le classement avec cotation

Le classement s'effectue en fonction du nombre de points attribués à chaque emploi qui reçoit une cotation globale, résultant de la cotation obtenue dans chacun des critères selon des formules de calcul plus ou moins complexes. Les emplois sont classés les uns par rapport aux autres en fonction de leur score. Il convient de noter que la complexité nuit à la lisibilité de l'outil.

#### EXEMPLE : INDICATION DES POINTS POUVANT ÊTRE ATTRIBUÉS PAR CRITÈRE

Autonomie		Management		Relationnel		Impact		Ampleur des connaissances		Complexité et savoir-faire relationnel	
Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points	Degrés	Nombre de points
1	20	1	0	1	20	1	20	1	20	1	20
2	29	2	20	2	29	2	40	2	32	2	40
3	39	3	29	3	39	3	58	3	43	3	58
4	48	4	39	4	48	4	90	4	54	4	90
5	57	5	48	5	57			5	67		
6	69	6	57	6	69			6	90		
7	90	7	69	7	90						
		8	90								

#### RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

Critères d'évaluation	Cotation en points	
	Min	max
Critère 1 : autonomie	57	69
Critère 2 : management	39	48
Critère 3 : relationnel	<b>57</b>	90
Critère 4 : impact	58	90
Critère 5 : ampleur des connaissances	54	67
Critère 6 : complexité et savoir faire professionnel	58	90
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>454</b>

(source : [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, 2014](#))

Cette méthode apparaît a priori transparente toutefois, il est nécessaire qu'il soit indiqué pour chaque emploi le nombre de points effectivement attribués par critère et proposé une somme globale. Dans cet exemple, la transparence de la cotation des emplois qui détaille le nombre de points attribués par critère en fonction des emplois, permet de procéder à une comparaison. Lorsque deux emplois (par exemple : monteur et téléconseiller confirmé cf. ci-après) sont positionnés sur des coefficients relativement proches, il est alors possible de s'interroger sur le caractère équitable du nombre de points attribués au titre d'un critère (par exemple le critère « communication ») pour l'un et l'autre de ces emplois.

La pondération des critères doit reposer sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Si un critère est particulièrement important pour valoriser les emplois à prédominance féminine, alors il faut s'assurer que le poids qui lui est attribué correspond bien à des éléments d'appréciation et non à une représentation stéréotypée qui pourrait conduire à minimiser ce critère. Par exemple si dans une classification, le critère relationnel comporte un nombre limité de niveaux ou degrés (3 ou 4) par rapport à d'autres critères qui en comporteraient huit, cela peut désavantager les emplois majoritaires.

*Dans l'exemple ci-dessous, le fait que l'emploi de téléconseiller, à prédominance féminine, dont le cœur des tâches est l'émission et la réception d'appels, obtienne le même nombre de points que l'emploi de monteur dépanneur en téléphonie, à prédominance masculine, dont la tâche principale est la gestion d'installation téléphonique, peut être questionné. De la même manière, on peut s'interroger sur la différence de cotation du critère « technicité » entre l'emploi de monteur dépanneur et celui de téléconseiller afin de s'assurer que la dimension technique de l'emploi de téléconseiller n'a pas été trop faiblement coté.*

### Illustration de l'ingénierie de la méthode

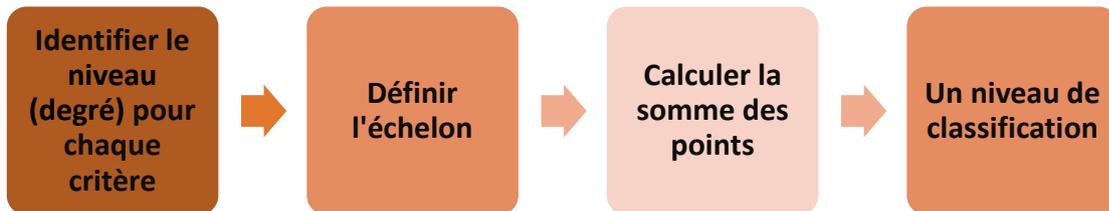
#### Etape 1 : Choix des critères et rédaction des degrés

Le niveau I échelon 3 est défini de la manière suivante :				
NIVEAU 1	COMPÉTENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 3	Première <b>expérience professionnelle contrôlée.</b>	Tâches plus variées nécessitant l'emploi de matériel professionnel avec instructions orales ou écrites. Exécution avec <b>habilité, dextérité et célérité.</b>	Faire face à des opérations courantes <b>sans recours systématique à une assistance hiérarchique ou autre.</b>	Conformité aux consignes et instructions données.
Le niveau II, échelon 1 (niveau supérieur) est ainsi défini :				
NIVEAU 2	COMPÉTENCES (expérience et/ou formation requise)	CONTENU DE L'ACTIVITÉ	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ
Echelon 3	<b>CAP ou équivalent par expérience.</b> Pas de nécessité de formation sur le tas dans l'entreprise.	Tâches caractérisées par leur variété, de <b>faible complexité</b> , avec mode opératoire oral ou écrit.	<b>Contrôle permanent.</b>	Conformité aux consignes et instructions données.

	Employé									Maîtrise		Cadre					
	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4		Niveau 5					
	Echelon			Echelon			Echelon			Echelon		Echelon					
	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	2	3			
Administration d'exploitation maintenance																	
Agent technique																	
Ouvrier de maintenance																	
Comptable																	
Secrétaire																	
Employé administratif																	
Econome																	
Chef de service																	
Directeur d'établissement																	

(source : [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, 2014](#))

**Etape 2 : Méthode de calcul et distribution des échelles**



Filière technique	Filière production
<b>Monteur-dépanneur en téléphonie :</b> Emploi chargé de la mise en service et de la gestion technique du réseau téléphonique de la société, en fonction des campagnes clients et des besoins administratifs d'une installation privée :	<b>Téléconseiller confirmé :</b> Emploi nécessitant les compétences précédemment définies et de plus la connaissance complète des techniques professionnelles de base ainsi que la maîtrise de l'émission et la réception d'appels
Connaissance : degré 3 = 40 Technicité degré 5 = 55 Autonomie degré 3 = 35 Gestion d'équipe degré 2 = 30 Communication degré 2 = 20	Connaissance degré 3 = 40 Technicité degré 3 = 30 Autonomie degré 2 = 20 Gestion d'équipe degré 1 = 10 Communication degré 2 = 20
<b>Coefficient 160</b>	<b>Coefficient 140</b>

(source : [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, 2014](#))

### Etape 3 : Test de cohérence et ajustements techniques

#### RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL

Critères d'évaluation	Cotation en points	
	Min	max
Critère 1 : autonomie	57	69
Critère 2 : management	39	48
Critère 3 : relationnel	<b>57</b>	<b>90</b>
Critère 4 : impact	<b>58</b>	<b>90</b>
Critère 5 : ampleur des connaissances	54	67
Critère 6 : complexité et savoir faire professionnel	58	<b>90</b>
<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>454</b>

#### RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

Critères d'évaluation	Cotation en points	
	Min	max
Critère 1 : autonomie	48	69
Critère 2 : management	39	57
Critère 3 : relationnel	<b>48</b>	<b>69</b>
Critère 4 : impact	<b>58</b>	<b>58</b>
Critère 5 : ampleur des connaissances	54	54
Critère 6 : complexité et savoir faire professionnel	58	<b>58</b>
<b>Total</b>	<b>314</b>	<b>369</b>

→ En l'espèce, la cotation retenue pour le critère relationnel est de 48 points minimum et 69 points maximum pour l'emploi de Responsable ressources humaines et de 57 points minimum et 90 points maximum pour l'emploi de Responsable du développement commercial. La même différence peut être observée s'agissant du critère de l'impact ou de la complexité et des savoir-faire.

(source : [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification, 2014](#))

### Etape 4 : Validation de la méthode de classification

Dans la branche des [personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM](#), la méthode de classification retenue repose sur quatre critères et la déclinaison de ces critères en niveaux. Le choix de ces critères s'est fait en fonction des pratiques habituelles des branches professionnelles. Chaque critère est décliné en 8 niveaux du moins qualifié au plus qualifié, autorisant une hiérarchisation aisée entre les différents emplois.

#### La responsabilité professionnelle

1	Contribution de l'emploi limitée au champ strict de la fonction.
2	Contribution de l'emploi limitée à l'organisation d'une équipe de travail interne ou externe.
3	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de l'équipe de travail.
4	Contribution de l'emploi à l'organisation d'un secteur d'activité.
5	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein d'un secteur d'activité.
6	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de plusieurs secteurs d'activité.
7	Contribution de l'emploi déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise.
8	Contribution de l'emploi déterminante sur les résultats de l'entreprise.

### « Les étapes de l'évaluation

1. On détermine pour chaque emploi le niveau qui correspond le mieux dans ceux décrits pour chaque critère en s'interrogeant sur le niveau global d'exigence requis dans l'emploi.

*Il s'agit de mesurer ce qui est nécessaire pour maîtriser l'emploi et non le niveau de compétence ou de professionnalisme du titulaire.*

*S'il existe le plus souvent une convergence entre les niveaux retenus dans chacun des critères, il est néanmoins parfaitement possible d'attribuer pour un emploi donné un niveau faible dans un critère et un niveau plus important dans un autre.*

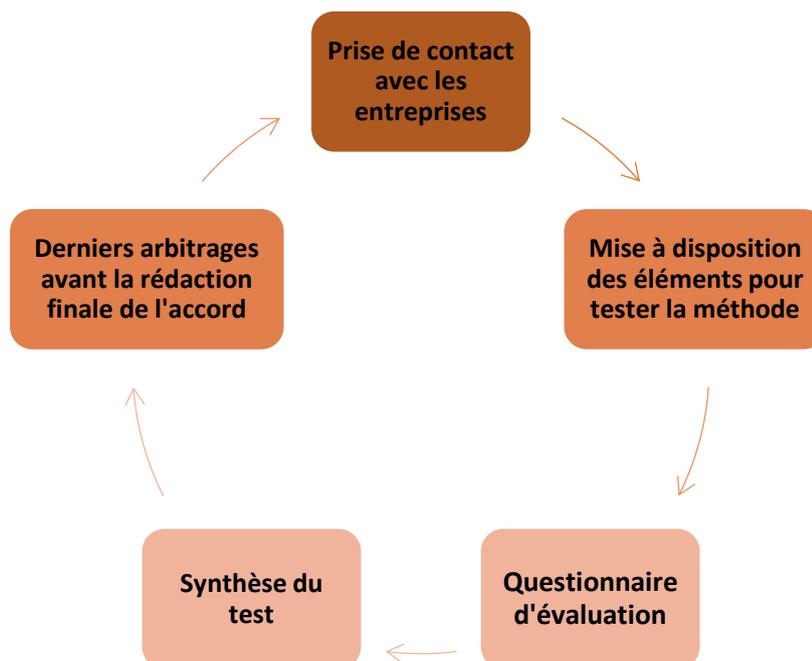
2. On procède à l'addition des 4 valeurs (niveaux) obtenues dans chaque critère.

3. On obtient ainsi la cotation globale de l'emploi, qui se situe entre 4 (valeur minimale, soit niveau 1 dans les 4 critères) et 32 (valeur maximale atteinte dans l'ensemble des critères, soit niveau 8 dans les 4 critères).

4. On se reporte au tableau de correspondance (point III) pour déterminer le niveau de classification, le type de fonction et le salaire minimum de l'emploi ».

## Réflexions et mise en œuvre de la classification

Cette dernière phase consiste à tester l'opérationnalité de la méthode auprès des entreprises avant de rédiger l'accord final.



Il est possible de mettre à disposition des entreprises les documents suivants :

- Un guide d'utilisation comportant les principales dispositions relatives à la méthode de l'accord de classification (critères, rédactionnels, mécanique de pesée, grille de classification)
- Des exemples de classement sur fiche emploi repère,
- La nouvelle cartographie
- Le glossaire.

Sur la base des retours, une synthèse du test pourrait être rédigée et des pistes d'adaptation ou d'amendement de la méthode pourraient émerger. L'objectif est de trouver différents scénarii acceptables par l'ensemble des parties.

Ainsi, afin de favoriser la convergence des idées, des GT pourraient se réunir selon une thématique donnée comme par exemple la négociation des modalités et le fonctionnement de la grille. Une synthèse de la proposition sera partagée et validée par la suite en CPPNI.

Au fur et à mesure de l'avancement des travaux et des propositions collégiales et après validation des principes et contenus par la CPPNI, un accord final pourra être rédigé. Il sera soumis en collégiale puis en CPPNI pour ajustements, validation puis signature.

## Partie 3 : Déploiement et accompagnement des entreprises

Cette partie est consacrée au déploiement du nouvel accord et aux outils pouvant être utilisés pour accompagner au mieux les entreprises dans la mise œuvre de la nouvelle grille. Ainsi, les signataires s'attachent régulièrement à prévoir différents types de garanties :

- Des garanties collectives qui impliquent la référence explicite à des outils utilisés arbitrairement pour le classement des emplois et leur mode d'utilisation.
- Des actions d'évaluation de l'impact de l'accord dans la branche en vue d'en corriger les éventuelles erreurs.

Ces clauses sont définies par principe au niveau de la branche.

### L'aménagement de clauses de sauvegarde au niveau de la branche et des entreprises

**L'information du salarié** : L'application d'une nouvelle grille de classification justifie de prévoir des mesures d'accompagnement telles que **la notification individuelle au salarié** de sa nouvelle classification et une procédure de contestation en cas de désaccord.

Dans la branche des **acteurs du lien social et familial**, l'accord de classification en date du 6/12/2022 prévoit que l'employeur doit transmettre par écrit le détail de la pesée de l'emploi du salarié. La pesée détaillée peut être communiquée par exemple au sein du contrat de travail ou dans une annexe de ce dernier.

Dans la branche du **négoce et prestations de service médicot techniques**, l'accord de classification en date du 13/01/2022 prévoit que l'employeur notifie par écrit, à chaque salarié, le classement de son emploi dans un délai d'un mois.

Dans la branche des **professions réglementées auprès des juridictions**, l'accord du 26/01/2022 prévoit qu'après un entretien individuel, chaque salarié se voit remettre par écrit les éléments de classification retenus le concernant à savoir : niveau, échelon, coefficient.

A noter que la qualification d'un salarié résulte non de son contrat de travail mais d'un accord collectif et que si cet accord est régulièrement révisé, les modifications sont opposables au salarié. Celui-ci ne peut se prévaloir d'un droit au maintien de sa qualification antérieure (Cass. soc., 16 nov. 1993, n° 90-43.233).

**Le maintien de salaire :** L'application d'une nouvelle grille de classification peut nécessiter la mise en place des garanties afin de prévenir d'éventuelles conséquences du changement de la classification en matière de rémunération pour les salariés.

Dans la branche du **commerce de détail de l'habillement**, l'accord du 12 octobre 2006 relatif aux classifications prévoit que : « *Au cas où la catégorie correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à sa catégorie antérieure, le salarié se verra garantir à titre individuel la rémunération et les avantages correspondant à son ancienne appellation.* »

Dans la branche des **organismes de formation**, l'article 20 de la CCN initiale prévoit que: « *Il est précisé que le passage du salarié dans la nouvelle classification ne doit, en aucun cas, entraîner une baisse du salaire réel ou un déclassement dans la catégorie professionnelle (un salarié ayant le statut de cadre selon l'ancienne classification ne peut être reclassé dans une catégorie non-cadre dans la nouvelle classification, un agent de maîtrise ne peut pas être reclassé comme employé).* »

Cas particulier de la **métallurgie** avec l'utilisation de garanties transitoires afin de gérer au mieux la hausse exceptionnelle de la masse salariale due à l'application de la nouvelle grille de classification.

L'article 17 de la nouvelle CCN unifiée de la métallurgie institue une période transitoire pour certaines entreprises comprenant 150 salariés ou moins afin de pallier la hausse exceptionnelle de la masse salariale due à l'application de la grille unique prévue par la convention collective susceptible d'entraîner des difficultés économiques. Deux motifs expliquent la mise en œuvre de cette période transitoire, d'une part les disparités constatées entre les différents salaires minima hiérarchiques territoriaux, et d'autre part, les salaires applicables aux ingénieurs et cadres.

En effet, la convergence de ces différents minima hiérarchiques dans une grille unique pourrait aboutir à une hausse exceptionnelle de la masse salariale difficilement soutenable pour certaines petites et moyennes entreprises. En cas de hausse annuelle de la masse salariale supérieure à 5 % concernant au minimum 25 % de ses effectifs, l'accord prévoit qu'une entreprise peut reporter l'application du barème unique national du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 1<sup>er</sup> janvier 2030. Dans ce cas, l'entreprise applique un barème qui correspond aux valeurs du barème unique national diminuées du pourcentage que représenterait la hausse de sa masse salariale annuelle si elle avait appliqué le barème unique. La CCU fixe ensuite les modalités d'évolutions annuelles de ce barème d'entreprise par rapport à celles du barème unique de branche (même taux d'augmentation majoré de 1,5 point jusqu'à alignement ou 2030). Cette mesure a été mise en place pour limiter les impacts les plus importants dans les entreprises qui n'auraient pas la solidité financière pour absorber la mise en place des SMH 2024.

Cas particulier de la fusion du champ d'application de la **CCR de la manutention et du nettoyage sur les aéroports de la région parisienne (MNA) avec la CCN du personnel au sol des entreprises de transport aérien.**

Par un accord en date du 25/04/2023, les partenaires sociaux ont convenu de négocier des mesures d'accompagnement afin de compenser les effets induits par le rattachement des salariés relevant initialement de la CCR MNA à la CCN de personnel au sol des entreprises de transport aérien. Ainsi, les parties ont convenu du versement **d'une indemnité compensatrice de rattachement** au bénéfice des salariés dont le contrat de travail les liant à une entreprise relevant initialement de la CCR MNA est en cours au 31 janvier 2024, et subissant une baisse de rémunération brute liée exclusivement à la perte du bénéfice d'une ou plusieurs des cinq stipulations visées à l'article 3 du présent accord à cette même date. L'accord précise que « *Les modalités de versement de l'indemnité compensatrice de rattachement peuvent faire l'objet d'aménagement au sein des entreprises qui pourraient, par exemple, prévoir un versement mensuel et / ou le versement d'un acompte au mois de juin. En tout état de cause, la totalité du montant de l'indemnité sera versée le 31 décembre de chaque année.* »

A noter que lorsque les signataires de l'accord prévoient un maintien des avantages acquis, lors d'un changement de grille, cela ne signifie pas que le salarié a droit à son ancien coefficient. Cela signifie seulement que le salarié dont le coefficient a été abaissé a droit au maintien de son salaire aussi longtemps qu'il sera supérieur à celui résultant de son nouveau coefficient (Cass. soc., 16 févr. 1979, n° 77-40.357).

## Des outils de mise en œuvre des grilles de classification

Toute évolution de la classification est un facteur anxiogène pour les collaborateurs, mais aussi pour les équipes RH en charge de son application. C'est pourquoi la communication et l'implication des acteurs sont aussi importants que la technique et le choix de la méthode et des critères. Il est nécessaire de prévoir différents supports de communication en fonction des moments clés et du public cible :

- Communication aux acteurs de la branche et aux institutionnels
- Communication destinée aux entreprises
- Communication à destination des CSE ou communication collective en l'absence de CSE (ou moins de 11 salariés)
- Communication individuelle destinée aux salariés

Il s'agit de construire des actions de communication simples et pédagogiques en rendant intelligible le contenu technique de la nouvelle grille de classification. Ces outils peuvent être élaborés dans le cadre de groupes de travail paritaires et validés par des CPPNI.

## L'utilisation de tableaux de concordance / grilles de transposition :

Afin de faciliter la transition vers la nouvelle classification, les partenaires sociaux peuvent mettre en place des tableaux de concordance afin d'aider les entreprises dans le positionnement des postes à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification. Toute intégration d'un nouveau collaborateur s'effectuera en fonction des critères de la nouvelle grille.

**Tableau de concordance - branche de l'optique lunetterie – accord du 07/04/2022**

### FILIERE PROFESSIONNELS DE SANTE

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
<b>Employé</b>	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans. Opticien diplômé 1/ Professionnel de Santé 1 (Diplôme de niveau III)
<b>Agent de Maitrise</b>	Opticiens relevant du statut employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier.	B	Opticien Titulaire d'une Licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de Santé 1 (Professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II).
	Opticiens relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent ou Technicien/AM - La détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	C	Opticien Diplômé 2/Professionnel de Santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de Santé 2
<b>Cadre</b>	230	E	Opticien diplômé 3/Professionnel de Santé 3/Directeur adjoint de magasin
		F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
		G	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
		H	Opticien diplômé 4/Professionnel de Santé 4/Opticien Directeur de Magasin 1
		I	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Opticien Directeur de Magasin 2
<b>Cadres</b>	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de Santé 5/Directeur
		K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

STATUTS	Coefficients Actuels	Coefficients futurs/niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/ Employé	100/110	1.1	MONTEUR 1 VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	115/130	1.2	MONTEUR 1 VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	140	1.3	MONTEUR 2 VENDEUR 2 MONTEUR VENDEUR DEBUTANT EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	150/160/170	1.4	MONTEUR 2 VENDEUR 2 MONTEUR VENDEUR DEBUTANT EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	180	1.5	MONTEUR 2 VENDEUR 2 MONTEUR-VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
	190/195	1.6	MONTEUR-VENDEUR 1 EMPLOYE DES FONCTIONS SUPPORT
Technicien/ Agent de Maîtrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en Agent de maîtrise MONTEUR-VENDEUR 2 TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
	Pas de correspondance	2.2	MONTEUR-VENDEUR 2 TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
	Pas de correspondance	2.3	MONTEUR VENDEUR 2 TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
	220	2.4	DIRECTEUR ADJOINT DE MAGASIN TECHNICIEN/AM FONCTIONS SUPPORT
Cadre	230	3.1	DIRECTEUR ADJOINT DE MAGASIN CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	240/250	3.2	DIRECTEUR MAGASIN 1 CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	280	3.3	DIRECTEUR MAGASIN 1 CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	300/330	3.4	DIRECTEUR DE MAGASIN 2 CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
	350	3.5	DIRECTEUR CADRE DES FONCTIONS SUPPORT
Cadre supérieur	380	3.6	CADRE SUPERIEUR OU CADRE DIRIGEANT

A contrario, certaines branches ne souhaitent pas mettre en place un tableau de concordance. Il pourrait engendrer des tensions liées au choix de raccordement entre la nouvelle grille de classification et la grille salariale. En outre, il peut être préférable que chaque entreprise procède à une analyse objective des emplois dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle classification sans se référer au classement antérieur.

Dans la branche de l'**Edition**, l'accord prévoit que :

*« Les nouvelles classifications entreront en vigueur au plus tôt le 1er janvier 1994 et au plus tard le premier jour suivant la fin du dix-huitième mois après la signature du présent accord.  
Il est expressément convenu entre les parties signataires que les nouvelles classifications doivent être appliquées **sans référence à l'ancien système** mais en observant la procédure d'évaluation retenue.  
Chaque salarié devra donc se voir attribuer un classement hiérarchique conforme aux nouveaux textes en considération de **la seule analyse objective des fonctions qu'il occupe dans l'entreprise**.  
En tout état de cause, une fois la classification déterminée, chaque intéressé se voit attribuer une dénomination d'emploi correspondant à ses fonctions dans l'entreprise : maquettiste, directeur de fabrication, directeur commercial, etc.»*

**La mise en place d'outils pédagogiques :** Les partenaires sociaux peuvent élaborer plusieurs outils pédagogiques afin d'aider mais aussi d'encadrer par des garanties la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au niveau de l'entreprise.

- Certaines branches ont prévu d'enrichir la grille des classifications avec un **guide d'utilisation** pouvant être élaboré dans le cadre de groupe de travail paritaire. Ce guide peut notamment comprendre :
  - o Les modalités de mise en œuvre de la nouvelle classification au sein des entreprises.
  - o Une synthèse explicative de la méthode de cotation selon la méthode retenue ainsi que ses objectifs.
  - o Le positionnement des emplois repères au sein de la nouvelle classification permettant de servir de référence aux entreprises pour mettre en œuvre la classification par raccordement direct aux emplois repères.
  - o Des exemples de classements et de cotations illustrant la mise en œuvre de la méthode.
  - o Des modèles de lettres ou d'information à destination des entreprises, des partenaires sociaux ou des salariés.

Dans la branche des **Organismes de formation**, l'accord du 16 janvier 2017 prévoit que « Les partenaires sociaux s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des salariés un guide pratique afin d'accompagner la profession sur la mise en place de la classification conventionnelle. Ce guide sans valeur juridique et à vocation pédagogique doit permettre d'accélérer et de fiabiliser la mise en œuvre effective de la nouvelle classification dans les entreprises de la branche. Ce guide sera disponible au plus tard à la date d'extension de l'accord. »

Dans la branche des **organismes du tourisme social et familial**, les partenaires sociaux mettent à disposition des employeurs et salariés, un tableau de classification d'emplois qui doivent être lus à la lumière de l'activité du poste et des critères classants fixés par l'avenant 65 à la CCN. Ce tableau peut inspirer les structures dans la création de leur classification interne. Il permet à tout employeur et salarié concerné de mieux appréhender la logique globale de

classification des emplois dans une structure. Toutefois, les partenaires sociaux rappellent que la conformité du classement d'un emploi s'appuie bien sur les critères fixés par l'avenant précité et non le tableau d'exemples proposé en annexe de l'accord du 03/02/2022.

Ce tableau d'exemples d'emplois est indicatif et non exhaustif, il vise des emplois génériques et ne préjuge pas de l'intitulé de poste usité dans les structures de la branche. En effet, seule la pesée de l'emploi qui tient compte concrètement de la technicité des tâches effectuées, du degré d'autonomie donné et des responsabilités confiées permet de déterminer la classification conforme du salarié.

- Certaines branches ont prévu d'enrichir la grille des classifications avec un **lexique/glossaire** pouvant être élaborés dans le cadre de groupe de travail paritaire.

Dans la branche des **coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux dit V branches**, l'accord du 5 novembre 2019 prévoit dans le contenu de la nouvelle classification :

- « - *Un glossaire*
- *La grille des critères classant*
  - *La grille de la pondération des 8 critères classants*
  - *La grille de transposition*
  - *La grille de classification composée de 10 classes et de 26 échelons*
  - *Un guide méthodologique d'aide au déploiement rédigé paritairement et qui doit permettre de faciliter la mise en œuvre et l'appropriation de cette nouvelle classification par les salariés et les employeurs.*

Définition des termes suivants :

*Activités principales*

*Complexité*

*Connaissance et expérience*

*Critères classants*

*Emploi*

*Filière*

*Grille de transposition*

*Latitude et champ d'action*

*Métier*

*Mission*

*Pesée*

*Poste de travail »*

- Il est recommandé de mettre en place des **actions de formation** afin de sensibiliser l'ensemble des acteurs de la branche et des entreprises chargés de l'application des dispositions négociées. Le format et le contenu peuvent être élaborés en groupe de travail paritaire au regard des attendus et de la méthode retenue. A noter que les grilles de classification font de l'entreprise le lieu central où se joue l'aboutissement de la négociation de la grille de branche. Obtenir des possibilités d'intervention à ce niveau est un enjeu important pour les négociateurs.

Dans la branche des **personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM**, l'annexe I de l'accord du 27 avril 2000 prévoit :

« 3. 2. Formation des partenaires sociaux à l'application de la nouvelle classification

a) Il est convenu que des **formations** seront organisées par la fédération et co-animées avec le consultant-sociologue du travail qui a accompagné la commission paritaire nationale emploi et formation lors de la conception de la grille de classification. Ces formations s'adresseront simultanément à tous les acteurs concernés par la mise en œuvre du texte (dirigeants, fonction RH, organisations syndicales) et auront lieu début 2008. S'ils en expriment la demande et s'ils en ont la possibilité, les représentants nationaux des employeurs et des organisations syndicales pourront participer à ces formations pour témoigner de l'esprit dans lequel s'est déroulée la négociation.

b) Une **plate-forme d'auto-formation sur Internet (ou « e-learning »)** sera mise à disposition de chaque collaborateur impliqué dans la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise et délivrera une formation d'une heure environ dans ce cadre.

3. 3. Formation des collaborateurs amenés à changer de coefficient

Les collaborateurs des ESH qui seront amenés à changer de coefficient du fait de l'application de la nouvelle méthode de classification bénéficieront d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation, financée dans le cadre du 0,5 % professionnalisation, ou à une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise. »

## Le suivi de l'accord

Les procédures de suivi et de recours, tant au niveau de l'accord de branche que de sa déclinaison dans les entreprises, constituent des outils essentiels pour le respect et la bonne application des dispositions conventionnelles. Ces procédures permettent de saisir le degré de contrainte imposée aux entreprises et d'évaluer le degré d'intérêt que portent les négociateurs de branche à leur système de classification.

En effet, les règles fixées au niveau de la branche déterminent la marge de manœuvre accordée aux entreprises pour décliner la classification négociée au niveau de la branche. La présence ou pas de dispositions relatives à la mise en œuvre de l'accord de classification au niveau de l'entreprise et aux garanties offertes aux salariés emportent des conséquences importantes pour les employeurs et pour les salariés. Les contraintes des employeurs et les garanties offertes aux salariés augmentent proportionnellement avec l'importance des dispositions portant sur les modalités de mise en œuvre et de suivi. Il existe donc une distinction notable entre les conventions qui ont pris soin de régler les modalités de mise en œuvre, de recours et d'application de la classification et celles qui se contentent de créer une commission paritaire pour régler les éventuels litiges.

Plusieurs dispositifs de suivi à plusieurs étages visent à assurer une application optimale de la grille de classifications au sein des branches et des entreprises.

**Prévoir un bilan d'étape :** Les accords de branche portant sur les classifications contiennent des clauses de procédure qui ont pour objectif de régir les relations juridiques entre leurs signataires. Parmi ces procédures, le bilan d'étape permet d'évaluer la mise en œuvre de l'accord par les entreprises. Il s'agit pour les signataires des accords de branche d'insérer des clauses de rendez-vous ayant pour objet de vérifier l'application de l'accord. Il s'agit également de mettre en place un dispositif de révision conventionnelle, ou de fixer un calendrier des négociations permettant de programmer la révision des accords conclus.

Indépendamment des bilans ou des éventuelles clauses de revoyure prévues dans les accords, les partenaires sociaux sont soumis à une obligation légale d'examiner la nécessité de réviser leurs classifications au moins une fois tous les cinq ans. A cette occasion, un diagnostic de la situation de la branche (cf. partie 1) peut être de nouveau réalisé afin notamment de repérer de nouvelles situations de carence et d'en identifier les causes. En effet, la périodicité des rencontres en vue d'une mise à jour de la grille de classification est une indication de la volonté des partenaires sociaux de faire vivre l'accord et de maintenir le système de classement des salariés de la branche à jour aux vues des innovations technologiques, des changements d'organisation du travail, de l'apparition de nouveaux métiers, notamment.

Il serait opportun de porter une attention particulière sur :

- Le nombre d'accords rédigés par les entreprises qui s'écartent de la classification proposée par la branche
- L'existence ou non d'un taux de décollement des salaires réels par rapport à la nouvelle grille de classification
- Les pratiques des entreprises dans la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification (inadéquations organisationnelles ou fonctionnelles avec les pratiques sur le terrain)
- La nécessité d'introduire un nouvel emploi repère ou une nouvelle certification (CQP)

La branche **négoce et prestations de service médicotéchniques** prévoit un bilan intermédiaire 12 mois après le début de la période de transition. Elle prévoit également qu'un bilan d'application sera réalisé 24 mois après la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

Dans la branche de la **Plasturgie**, un an après l'application de l'accord, un constat d'exécution est envisagé dans les entreprises, constat pouvant donner lieu à la signature d'un protocole interprétatif. Un bilan, dans l'année qui suit, est présenté aux institutions représentatives du personnel et aux délégués syndicaux. Les mêmes dispositions figurent dans la branche de **l'Industrie du pétrole**.

La branche des **Sociétés d'assurances** envisage que la commission qui procède au bilan et à l'examen périodique, tous les cinq ans, s'appuie « sur les travaux de l'observatoire de l'évolution des métiers ».

Dans la branche de la **Production des eaux embouteillées et des boissons sans alcool**, un bilan de l'accord est également prévu lorsque certaines décisions sont prises, telles que la modification des postes classés ou en cas de création de nouveaux postes (*art 7 de l'annexe relative aux classifications*).

Les accords peuvent prévoir la réunion **d'un groupe de suivi** au niveau de la branche, mais aussi inciter à la **mise en place**, au sein de chaque entreprise, **d'une commission paritaire de suivi** des classifications.

**Une présence fréquente de commissions nationales paritaires au niveau de la branche :** La plupart des accords mettent en place des commissions nationales paritaires ayant à la fois pour mission d'interpréter et de régler les litiges individuels ou collectifs relatifs au classement des emplois. Les accords de classifications peuvent créer des commissions d'interprétation, de conciliation et d'arbitrage, permettant une gestion paritaire de l'accord. Ces commissions sont soit à compétence générale ou multiple sur une partie ou tous les sujets traités dans la convention collective, soit à compétence spécifique unique sur les classifications.

- ➔ **Les accords précisent le rôle de ces commissions, notamment lorsque les litiges ne sont pas réglés au niveau de l'entreprise, soit qu'aucune procédure d'arbitrage n'existe au niveau de l'entreprise, soit que cet arbitrage a échoué.**

Dans la branche de **l'industrie pharmaceutique**, une commission technique spécifique intitulée « classifications » est saisie pour des avis sur le classement des salariés en cas de litige. A défaut de règlement au niveau de l'entreprise dans ce cadre, les questions qui restent en litige, y compris celles relatives à l'interprétation de l'accord de classifications, peuvent être soumises à la commission nationale d'interprétation et d'arbitrage, composée paritairement de représentants du syndicat patronal, le SNIP, et des syndicats salariés signataires. Cette commission peut être saisie par les représentants du personnel. Et, fait notable, ses avis ont la même valeur contractuelle que les clauses de l'accord de classifications lorsqu'ils sont donnés à la majorité des deux collèges.

Pendant la période de mise en place de l'accord sur les classifications, cette commission se réunit une fois par trimestre. Une ou plusieurs réunions extraordinaires pourront avoir lieu avec l'accord des parties.

La commission peut être saisie par les représentants du personnel des entreprises, pour examiner les questions de principe d'interprétation des dispositions de l'accord se posant à partir de l'examen des cas individuels ou non.

La mise en place d'une commission paritaire d'entreprise : Quelques accords de branche envisagent, en second lieu, la création de commissions paritaires au sein des entreprises de la branche.

Dans la branche des **industries et commerces en gros des viandes**, l'article 10 de l'accord du 10/02/2021 prévoit la création d'une commission paritaire de suivi des classifications en entreprise.

« Les partenaires sociaux souhaitent que soit mise en place, au sein de chaque entreprise, une commission paritaire de suivi des classifications. Cette commission est chargée de :

- Evaluer l'impact du présent accord sur les pesées d'emplois des entreprises
- Proposer et valider les évolutions de pesées nécessaires
- Fixer les modalités d'information des salariés quant à la nouvelle classification et à son éventuel impact sur les classifications individuelles
- Examiner, à échéances régulières, l'impact de l'évolution des métiers et de l'organisation du travail sur les emplois et leurs éventuelles incidences sur la classification en vigueur
- Procéder aux travaux de révision ou d'adaptation de la classification des emplois de l'entreprise.

Cette commission sera composée de représentants de l'employeur et de deux salariés maximum par organisation syndicale représentative, ou à défaut, de membres des instances représentatives du personnel. Les réunions de la commission de suivi ont lieu pendant le temps de travail, sont rémunérées et ne s'imputent pas sur les heures de délégation.

La commission se réunira dès l'entrée en vigueur du présent accord, puis à intervalles réguliers, à minima tous les ans.

En cas de désaccord entre les parties sur l'interprétation du présent accord, la commission de suivi pourra saisir la CPPNI.

Les membres des délégations syndicales participant à la commission paritaire pourront bénéficier, sur demande, d'une formation spécifique de 2 journées maximum sur le contenu et les modalités du présent accord ».

Des Commissions paritaires d'application décentralisées peuvent être mises en place comme dans la branche du **Commerce de détail de l'Habillement**.

L'article 41 de la CCN dispose que: « Des commissions paritaires d'application décentralisée doivent être mises en place au niveau régional, départemental ou local. Elles réuniront les représentants locaux des signataires de la convention collective nationale.

Elles ont pour rôle :

- d'informer les employeurs et les salariés des dispositions de la présente convention ;
- de veiller à son application ;
- de connaître tous les différends collectifs ou individuels nés de l'application ou de l'interprétation du texte. »

[...] Les différends relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention qui n'auraient pu être réglés sur le plan local seront déférés à une commission paritaire nationale composée par :

- un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataires et,
- par autant de membres des organisations patronales signataires. »

La conclusion d'un accord d'entreprise ou la consultation des institutions représentatives du personnel: L'application de l'accord de branche passe parfois par la conclusion d'un accord d'entreprise ou l'avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

L'accord d'entreprise est ainsi jugé nécessaire pour définir des qualifications particulières et pour adapter la grille de l'accord de branche aux besoins des entreprises comme le prévoit l'accord de branche des **Personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM**.

*« Néanmoins, à la condition qu'un accord de méthode soit conclu entre les partenaires sociaux de l'entreprise (avec les organisations syndicales ou, à défaut, les représentants du personnel), ceux-ci peuvent convenir d'évaluer un nombre suffisant d'emplois permettant d'inclure au moins 80 % des salariés, en veillant à ce que les emplois les moins qualifiés soient concernés. Les emplois hors du champ de l'accord sont directement affectés dans une des classes attachées aux minima salariaux et bénéficient de l'appellation du type de fonction (cf. annexe I). Les salariés titulaires de ces emplois peuvent néanmoins demander à l'employeur de justifier l'affectation au sein d'une classe au travers des critères et des degrés : l'employeur est tenu de leur apporter une réponse dans un délai de 1 mois. »*

## Récapitulatif des principaux rôles des acteurs lors du déploiement de la nouvelle grille de classification

L'employeur	Le salarié	Les IRP
<ul style="list-style-type: none"><li>• Assure le déploiement de l'ensemble du dispositif à travers des actions de communication et de formation</li><li>• Formalise et tient à jour les descriptifs d'emploi</li><li>• Organise l'évaluation des emplois</li><li>• Communique, explique, assure la pédagogie du dispositif aux salariés et à leurs représentants</li><li>• Notifie aux salariés le classement de son emploi</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Apporte, le cas échéant, les éléments descriptifs complémentaires</li><li>• Sollicite, le cas échéant, des explications relatives au classement retenu auprès de l'employeur ou des instances représentatives du personnel</li><li>• S'informe auprès des instances représentatives du personnel sur les modalités envisagées pour le déploiement de la démarche</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sont consultés sur les modalités de déploiement de la nouvelle classification</li><li>• Se forment au déploiement de la nouvelle grille de classification</li><li>• Communiquent, expliquent, assurent la pédagogie du dispositif aux salariés/entreprises</li><li>• Accompagnent les salariés lors de recours en cas de contestation de leur classement</li><li>• Sont informés sur l'évolution des classements et le suivi de la classification éventuellement dans le cadre de commissions paritaires au sein de l'entreprise</li></ul>

# Annexe 1 : Fusion Agirc-Arrco et conséquences sur les négociations de branches

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, les deux régimes de retraite complémentaire des salariés, Agirc et Arrco, ont fusionné conduisant à la fin de la distinction entre cadres et **assimilés cadres** et non-cadres au regard de la retraite.

Cette situation a des conséquences par ricochet sur les régimes de prévoyance/santé et retraite supplémentaire qui se référaient à cette distinction pour déterminer le champ de leurs bénéficiaires, puisque le bénéfice des exonérations de cotisations de sécurité sociale applicables aux contributions patronales finançant des régimes de protection sociale complémentaire est conditionné au fait que ceux-ci bénéficient à une « catégorie objective de personnels ».

- **Historique**

L'ancien article R.242-1-1 du Code de la sécurité sociale énumérait une liste de 5 critères limitatifs permettant de définir une catégorie objective de salariés, parmi lesquels :

« 1° L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;

2° Un seuil de rémunération déterminé à partir de l'une des limites inférieures des tranches fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la convention nationale mentionnée au 1° ou de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961, sans que puisse être constituée une catégorie regroupant les seuls salariés dont la rémunération annuelle excède la limite supérieure de la dernière tranche définie par l'article 6 de la convention nationale précitée ; ».

Ainsi, avant la fusion, c'était la **Commission classification de l'Agirc** qui déterminait les participants du régime de retraite des cadres.

- **Impact sur les classifications**

La fusion au 1<sup>er</sup> janvier 2019 des régimes de retraite Agirc et Arrco rendant obsolètes les références aux articles de la CCN de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947, **le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 est venu modifier et actualiser l'article R.242-1-1 du code de la sécurité sociale.**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, c'est la **Commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)** qui valide l'assimilation de certaines catégories de salariés à la catégorie des cadres, liste inscrite dans les classifications résultant d'accords de branches, professionnels ou interprofessionnels, en vue de la constitution des catégories objectives bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire ouvrant droit à des exonérations de charges sociales pour l'employeur.

Le décret de 2021 a en effet ainsi modifié les 1° et 2° de l'article R.242-1-1 :

« 1° L'appartenance aux catégories des cadres et non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, dans les conditions prévues à l'article 3 de cet accord national interprofessionnel.

« Peuvent être intégrés à la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 certains salariés définis par accord interprofessionnel ou professionnel ou convention de branche mentionnés au livre II de la deuxième partie du code du travail, sous réserve que l'accord ou la convention soit agréé par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'accord national interprofessionnel précité dans les conditions prévues par ce même article. »

➔ **Il revient donc désormais à la branche de délimiter le périmètre de la population des « assimilés cadres » dans sa classification** et de le faire valider par l'APEC.

- **Point d'attention pour les branches**

Le décret a prévu une période transitoire jusqu'au **31 décembre 2024** de maintien du bénéfice des exonérations pour les branches qui en bénéficiaient au 1<sup>er</sup> janvier 2022 en application des dispositions antérieures sous réserve qu'aucune modification relative au champ des bénéficiaires des garanties n'intervienne avant cette même date.

## **Annexe 2 : Rôle et missions de la commission paritaire de l'APEC**

Le rattachement à l'Apec d'une commission paritaire spécifiquement chargée de contrôler la définition de l'encadrement dans les accords de classifications au niveau national et régional a été décidé par les partenaires sociaux lors de la signature de l'ANI relatif aux retraites complémentaires du 30 octobre 2015 qui a procédé à la fusion des régimes AGIRC et ARRCO.

La fusion desdits régimes AGIRC et ARRCO a conduit par la suite la direction de la sécurité sociale à confier à la Commission paritaire rattachée à l'Apec une deuxième mission à compter du 1er janvier 2022 dont le fondement repose sur le décret 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective mentionnée à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale<sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> [Site de l'APEC](#)

# La Commission Paritaire en bref

## QUI SAISIT LA COMMISSION ?

**La Branche :** Organisations signataires Syndicales de Salariés ou d'Employeurs ou CPPNI

**L'Entreprise\*** (\*seulement si la classification résultant de l'accord d'entreprise a pour objet de compléter celle résultant de l'accord de branche et seulement pour la détermination des bénéficiaires des garanties de prévoyance obligatoire des cadres) : Organisations signataires Syndicales de Salariés ou l'Employeur

## QUELS ENJEUX DE LA SAISINE ?

**Si agrément des emplois Cadres et Assimilés / des catégories objectives par la Commission :**

- Une Affiliation conforme au régime de Prévoyance Cadre
- Etablissement d'une catégorie objective de salariés

**Si non agrément des emplois Cadres et Assimilés / des catégories objectives par la Commission :**

- Pas d'Affiliation conforme
- Risque de contentieux salarié / ayants droits-contre l'employeur
- Risque Urssaf

**En cas de non respect par l'entreprise de son obligation d'affilier des emplois Cadres et Assimilés à la Prévoyance CADRE :** Une sanction existe : versement d'une somme égale à 3 fois le plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur lors du décès - ANI Prévoyance 2017

**Si un régime de protection sociale complémentaire assimile des catégories de salariés à des cadres pour le bénéfice des garanties sans validation de la Commission paritaire :** redressement URSSAF sur les contributions de l'entreprise exclues de l'assiette de cotisations de sécurité sociale finançant ces garanties

## QUELS SONT LES BENEFICIAIRES ?

**Pour la prévoyance obligatoire des cadres :** les Emplois Cadres et Assimilés Cadres (2.1 – 2.2 ANI 2017)

**Pour les régimes de protection sociale complémentaire :** les catégories objectives proposées par les branches

## A QUOI SERT LA COMMISSION ?

1/Aider les entreprises à respecter leur obligation d'affiliation à la Prévoyance obligatoire des cadres par la détermination des bénéficiaires  
→ réf : ANI prévoyance 17.11.2017

2/Permettre aux contributions des entreprises finançant des prestations de protection sociale complémentaire de bénéficier de l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale par la validation d'une catégorie objective assimilant à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par les ANI du 17 novembre 2017  
→ réf : Décret 2021-1002 du 30.07.2021 (R.242-1-1 du code de la sécurité sociale)

## COMMENT S'Y PRENDRE ?

Saisine de la Commission Paritaire rattachée à l'Apec

## QUEL PROCESS ?

Dialogue avec la branche et délai d'instruction

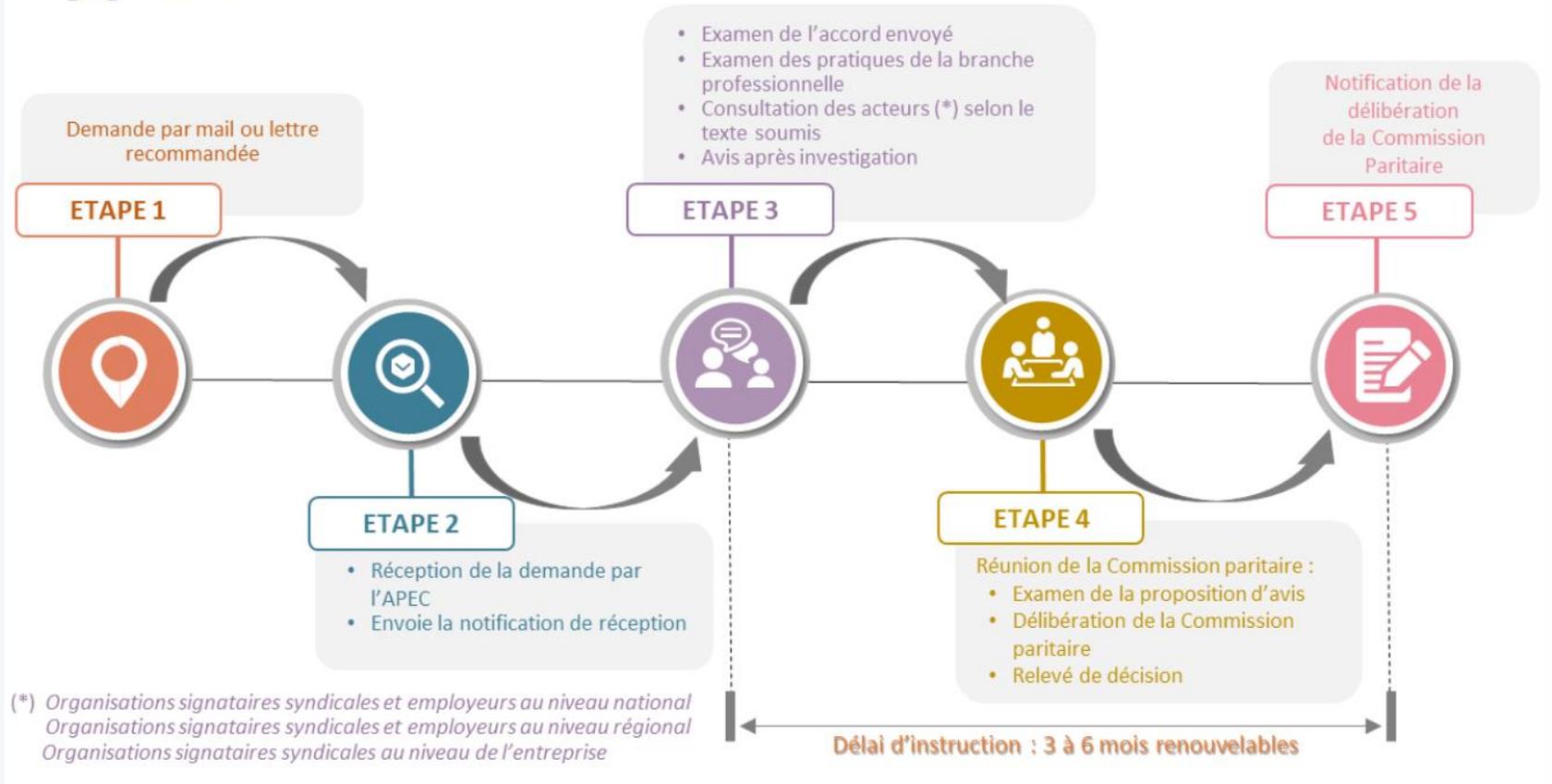
Etude du dossier par la Commission avec interviews des Partenaires sociaux

Avis rendu par la Commission  
Validation des emplois Cadres et Assimilés au sein de la Branche ou de l'Entreprise\*, et validation d'une catégorie objective

## SUR QUOI PORTE LA SAISINE DE LA COMMISSION ?

Négociations collectives de Branche ou d'entreprise\* en cas de modification de l'accord de classification de branche

Assimilation à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par les ANI du 17 novembre 2017 pour le bénéfice de garanties de protection sociale complémentaire



Découvrez les instructions en cours des classifications professionnelles de branches

# Bibliographie

## Ouvrages :

- Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, *Les classifications professionnelles : guide et repères pour la négociation*, Liaisons sociales, 2003

## Documentations en ligne :

- [Quelle reconnaissance conventionnelle des diplômes dans les relations formation emploi, la place, le statut et le rôle des diplômes dans les conventions collectives](#), février 2013, Ministère de l'éducation nationale
- [La reconnaissance des diplômes dans les classifications de branches : des évolutions sans révolution](#), note conjoncturelle Céreq n° 339, octobre 2015
- [Guide pour la prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les systèmes de classification](#), Conseil supérieur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 2014
- [Les portraits statistiques de branches professionnelles](#) publiés par la DARES
- [L'application des classifications dans quelques branches conventionnelles](#), Nicole Lanfranchi
- [Négociations de classifications et régulation salariale dans le système français de relations professionnelles](#) par Jean Saglio
- [La mise en place d'une classification de branche dans deux usines d'une entreprise du carton ondulé](#), Alain Klarsfeld CREPA, Université Paris-Dauphine et ESSEC, département des sciences humaines, éditions réseau Anact
- [L'introduction d'une logique de compétence à travers la classification des emplois dans l'entreprise](#), Mathilde Cluzel
- [Les grilles de classification du bâtiment : le métier, élément incontournable?](#) , Michèle Tallard
- [Les classifications professionnelles en pratiques. Approches ethnographiques et historiques](#), Cédric Lomba, Jean-Philippe Mazaud, 2016
- [Questions-réponses sur la négociation collective](#), Ministère du Travail , 2020

## Les sites en ligne:

- Dalloz
- LamyLine
- Cairn
- Légifrance
- [Opco EP](#)
- [Cnfpt](#)
- [Observatoire des métiers et des qualifications](#)