

ANNEXE I
LES CRITERES DE CLASSIFICATION

Critère 1 : « Formation et / ou connaissances requises »

Ce critère gradué en huit degrés permet d'évaluer le niveau des connaissances générales et spécifiques nécessaires pour occuper l'emploi concerné.

Les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle (CQP) dont il est fait mention dans le tableau ci-dessous ne sont pris en considération que s'ils sont en rapport avec l'emploi et si leur mise en œuvre est effective dans l'emploi.

Les connaissances requises peuvent être acquises soit dans le cadre du système éducatif, soit par des actions de formation continue, soit par la pratique professionnelle.

Pour la cotation des emplois existants dans l'entreprise, le niveau de formation et/ou d'expérience exigé correspond à celui qui serait normalement demandé dans le cas d'une embauche extérieure.

Les niveaux des connaissances sont les suivants :

Degré	«Formation et /ou connaissances requises »	Points
1 ^{er}	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprendre des consignes, d'exprimer des observations, - et d'être capable de reproduire des gestes simples après quelques heures ou quelques jours d'exercice. <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'éducation professionnelle, du brevet élémentaire du premier cycle (BEPC) et du brevet des collèges, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	10
2 ^{ème}	<p>Emploi nécessitant de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - savoir écrire des textes courts, lire et comprendre un texte simple, de maîtriser les quatre opérations arithmétiques (avec ou sans outils) et des aptitudes à apprendre à utiliser un équipement simple moyennant quelques semaines de formation, - connaître la pratique de procédures répétitives et de séquences de travail standardisées et/ou l'utilisation simple d'équipements ou de machines. <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP), du brevet d'études professionnelles (BEP), des titres professionnels de niveau V, de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	25

<p>3^{ème}</p>	<p>Emploi nécessitant une bonne formation générale ou technique de son titulaire complétée d'une expérience professionnelle suffisante pour mettre en pratique efficacement et de manière relativement autonome ses connaissances ; la connaissance de techniques professionnelles de base, de processus de travail ou de méthodes impliquant une aptitude à utiliser un équipement spécialisé.</p> <p>La formation nécessaire correspond au niveau de scolarité du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) avec mention complémentaire, du brevet d'études professionnelles (BEP) avec mention complémentaire, du baccalauréat professionnel, du brevet technique des métiers, du baccalauréat technologique, des titres professionnels de niveau IV et des certificats de qualification professionnelle (CQP), de leurs équivalents européens reconnus, de leurs équivalents acquis par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	<p>40</p>
<p>4^{ème}</p>	<p>Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique.</p> <p>La formation nécessaire correspond :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au niveau de scolarité d'un diplôme d'un cycle d'enseignement supérieur court : brevet de technicien supérieur (BTS), diplôme universitaire de technologie (DUT), diplôme d'études universitaires générales (DEUG), certificat de qualification professionnelle (CQP) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; - au diplôme professionnel du premier cycle d'enseignement technique (diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers-CNAM) ou de leurs équivalents européens reconnus ou acquis par des actions de formation professionnelle continue ; - à la combinaison d'une formation générale secondaire (baccalauréat ou autre) et d'une expérience professionnelle de quelques années ayant permis de maîtriser les méthodes, procédures et pratiques de l'emploi occupé. <p>A défaut, le niveau de formation requis est attesté par des actions de formation professionnelle continue ou par la pratique professionnelle.</p>	<p>70</p>

5 ^{ème}	Emploi nécessitant une maîtrise de l'application pratique des procédures, techniques et principes relatifs au domaine professionnel et requérant des connaissances à caractère pratique sanctionnées par une licence professionnelle ou son équivalent européen reconnu, ou acquises par des actions de formation professionnelle continue et par la pratique professionnelle.	80
6 ^{ème}	Emploi nécessitant une connaissance approfondie d'un domaine technique ou spécialisé impliquant le savoir et l'assimilation de savoirs, de pratiques et d'usages complexes acquis : - dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long: école d'ingénieurs, école de commerce, diplôme d'études supérieures spécialisées (DESS), master, diplôme d'études supérieures techniques du Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) ou leurs équivalents européens reconnus ; - ou à défaut, par des actions de formation professionnelle continue et par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	90
7 ^{ème}	Emploi nécessitant des connaissances approfondies d'un domaine technique ou spécialisé combinant le savoir et une large compréhension de pratiques et d'usages complexes, des expériences variées, acquis : - dans le cadre d'un cycle d'enseignement supérieur long dans le cadre de la formation initiale ou continue complété par de nombreuses années d'expérience professionnelle ; - ou à défaut, par l'expérience professionnelle résultant de nombreuses années de vie professionnelle.	120
8 ^{ème}	Emploi exigeant une maîtrise complète des principes, concepts, et pratiques acquis après une formation et une expérience approfondie dans un domaine hautement spécialisé ou dans l'administration des affaires. Ces emplois concernent : - soit des généralistes dirigeant des entreprises ou des centres importants de profit qui nécessitent un bon niveau de connaissances dans les divers domaines, technique, commercial, financier, ressources humaines, etc. ; - soit des spécialistes, experts reconnus dans un domaine de connaissances suffisamment vaste, pratique et/ou théorique.	150

Critère 2 « Technicité, complexité »

Ce critère gradué en 10 degrés concerne la compétence spécifique requise pour exercer l'emploi dans un contexte opérationnel.

Pour l'application de ce critère, les mots « technicité » et « complexité » sont ainsi définis :

Technicité : caractère de ce qui appartient à un domaine particulier et/ou spécialisé de l'activité ou de la connaissance (ensemble des procédés d'un emploi).

Complexité : caractère de ce qui est difficile, de ce qui supporte plusieurs contraintes différentes. Un emploi complexe comprend un grand nombre d'activités qui supposent de la réflexion et la combinaison de moyens en vue d'obtenir un résultat déterminé.

Degré	« Technicité, complexité »	Points
1 ^{er}	Exécution de tâches simples souvent répétitives	10
2 ^{ème}	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives faisant appel à des pratiques techniques	20
3 ^{ème}	Exécution de tâches simples et/ou diversifiées souvent répétitives nécessitant des combinaisons techniques	30
4 ^{ème}	Exécution de travaux exigeant : - soit une bonne pratique du métier de base; - soit une connaissance des principes de base du fonctionnement d'une installation ou d'un système.	40
5 ^{ème}	Travaux exigeant des connaissances particulières du produit et/ou des équipements d'exploitation liés à une prestation de services	55
6 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques	60
7 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre de solutions proposées pour les atteindre	80
8 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et intervention de solutions nouvelles	100
9 ^{ème}	Travaux exigeant une spécialisation en vue de l'exécution des tâches comportant des difficultés techniques ou une recherche d'optimisation. Dans un secteur déterminé de l'entreprise, prise en compte d'objectifs à court ou moyen terme avec mise en œuvre et intervention de solutions nouvelles dans le cadre de situations qui mettent en jeu des données nombreuses et complexes concernant plusieurs secteurs de l'entreprise	125
10 ^{ème}	Travaux nécessitant l'exploitation d'informations présentant de grandes difficultés de traitement	150

Critère 3 « Autonomie, initiative, responsabilité »

L'exercice d'un emploi appelle une plus ou moins grande autonomie de son titulaire, puis, selon l'étendue de celle-ci, une capacité d'initiative, voire de responsabilité de sa part.

Ce critère, gradué en 9 degrés, mesure l'étendue de l'autonomie, de l'initiative et de la responsabilité conférée à son titulaire pour l'exercice de l'emploi.

Degré	« Autonomie, initiative, responsabilité »	Points
1 ^{er}	L'emploi ne requiert aucune autonomie de la part de son titulaire.	5
2 ^{ème}	L'emploi nécessite de suivre des consignes simples et précises dont l'application est contrôlée fréquemment.	20
3 ^{ème}	L'emploi consiste à suivre des directives générales : les opérations effectuées sont contrôlées à intervalles réguliers	35
4 ^{ème}	L'emploi oblige à choisir parmi des méthodes préalablement assignées pour atteindre les objectifs définis	50
5 ^{ème}	L'emploi requiert pour partie de prendre des initiatives dans le cadre des directives générales	65
6 ^{ème}	L'emploi nécessite de rechercher des solutions aux difficultés rencontrées et de proposer des moyens pour les résoudre	80
7 ^{ème}	L'emploi requiert de participer à la définition des directives à faire appliquer	110
8 ^{ème}	L'emploi consiste à définir ou optimiser les moyens à mettre en œuvre dans le cadre d'objectifs ou d'un budget défini auxquels le titulaire de l'emploi participe.	140
9 ^{ème}	L'emploi implique de définir des objectifs, des budgets, et/ou des orientations	170

Critère 4 « Conseil, animation, gestion /direction »

L'exercice de l'emploi peut conduire son titulaire soit à partager avec ses collègues, assistance, conseils, savoirs et compétences techniques, voire à les animer ou éventuellement à les gérer ou les diriger, soit à mettre en œuvre un niveau signalé de savoir-faire dans un ou plusieurs domaines ou spécialités.

Ce critère, gradué en 9 degrés, tend à évaluer l'importance des fonctions, de conseil, d'assistance, d'expertise ou de gestion /direction inhérentes à l'exercice de l'emploi.

Les principales notions employées par ce critère :

- savoir-faire ;
- assistance ;
- conseil ;
- gestion / direction.

sont définies comme suit :

Savoir-faire : le savoir-faire ou l'expertise technique ne sont à considérer qu'au regard du niveau moyen du savoir-faire ou de l'expertise du personnel de l'entreprise compte tenu de l'emploi occupé.

Assistance : activité exercée à l'intérieur d'un groupe et visant à faciliter la compréhension, notamment technique, des tâches.

Conseil : action d'assister une autre personne dans la gestion technique de ses affaires par un apport de savoir-faire.

Gestion / Direction : action d'encadrer des personnes au sens hiérarchique (organisation, contrôle, évaluation). Ces deux notions impliquent un rôle d'autorité : soit hiérarchique (commandement), soit technique (validation, savoir-faire, expertise), à condition que celui-ci soit permanent.

Degré	« Conseil, animation, gestion/direction »	Points
1 ^{er}	L'emploi ne requiert pas de la part de son titulaire qu'il apporte une aide ou un conseil.	10
2 ^{ème}	L'emploi peut amener son titulaire à apporter une aide ou un conseil	30
3 ^{ème}	L'emploi amène son titulaire à apporter une aide technique aux autres salariés par sa connaissance professionnelle	40
4 ^{ème}	L'emploi requiert une technicité qui amène son titulaire à faire bénéficier l'ensemble du personnel de ses savoirs et de sa technicité	55
5 ^{ème}	L'emploi amène son titulaire : - à animer ou conseiller des salariés d'un même service de façon permanente - à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise dans un domaine ou une spécialité	70
6 ^{ème}	L'emploi amène son titulaire : - à animer et/ou conseiller des salariés de façon permanente et à s'assurer de la bonne fin des opérations qui leur sont confiées - à faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans un domaine ou une spécialité	80
7 ^{ème}	L'emploi requiert un niveau d'expertise dans plusieurs domaines ou spécialités et amène son titulaire : - à animer, diriger et conseiller des salariés de coefficients inférieurs - à assurer le lien fonctionnel avec d'autres services	90
8 ^{ème}	L'emploi implique : - la gestion d'une équipe comprenant au moins un autre cadre ou la direction d'un service - ou de faire bénéficier l'entreprise de son niveau d'expertise approfondie dans plusieurs domaines ou spécialités	120
9 ^{ème}	L'emploi implique la direction ou la coordination de plusieurs services pouvant être hétérogènes, de l'établissement ou de l'entreprise	150

Critère 5 « Communication, contacts, échanges »

Ce critère concerne les différents types de situations relationnelles qu'implique l'emploi tant à l'intérieur de l'entreprise que vis-à-vis d'interlocuteurs extérieurs. Ces situations correspondent à des finalités distinctes:

- communiquer (informer, écouter, formuler) et former (transmettre des connaissances ou de l'expérience);
- coopérer (travailler avec d'autres à la réalisation d'objectifs communs);
- négocier (rechercher des ajustements entre des positions ou intérêts différents) et convaincre (influencer, faire évoluer, faire adhérer).

La définition de chacun des huit degrés de ce critère prend en compte la variété des finalités recherchées et la diversité des interlocuteurs concernés.

Degré	« Communication, contacts, échanges »	Points
1 ^{er}	L'emploi nécessite peu d'échanges d'informations professionnelles en dehors des relations de bon voisinage	10
2 ^{ème}	L'emploi nécessite des échanges répétés et prédéfinis limités à l'équipe et/ou avec des personnes de l'extérieur	20
3 ^{ème}	L'emploi amène le salarié à des échanges d'informations avec d'autres équipes de l'entreprise et/ou avec des personnes de l'extérieur	40
4 ^{ème}	L'emploi implique de traiter et d'utiliser les informations fournies par les salariés du service et/ou des autres services et/ou des intervenants extérieurs.	60
5 ^{ème}	L'emploi implique de faire circuler les informations à l'intérieur de l'entreprise en s'assurant de leur bonne compréhension.	70
6 ^{ème}	L'emploi exige une liaison constante avec les autres services de l'entreprise et/ou des personnes de l'extérieur afin de permettre la coordination des services concernés	90
7 ^{ème}	L'emploi exige de recueillir, de coordonner et d'analyser les informations permettant au titulaire de prendre en accord avec sa hiérarchie des décisions qui engagent l'entreprise et d'en assurer la diffusion ou l'exécution auprès des personnes concernées.	100
8 ^{ème}	L'emploi exige la capacité de convaincre plusieurs services ou activités du bien fondé d'informations intéressant leur marche générale.	150