CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU NEGOCE ET PRESTATIONS DE SERVICES DANS LES DOMAINES MEDICO-TECHNIQUES (code IDCC 1982 / brochure JO 3286)

Accord du 13 janvier 2022 modifiant l'article 12 et portant sur la classification des emplois

Entre,

Les organisations professionnelles d'employeurs :

- La Fédération des Prestataires de Santé A Domicile (FEDEPSAD)
- L'Union Nationale des Prestataires de Dispositifs Médicaux (UNPDM)
- L'Union Nationale des Prestataires de Santé A Domicile Indépendants (UPSADI)

D'une part,

Et

Les organisations représentatives de salariés :

- La Fédération des services CFDT
- La Fédération Santé et Sociaux CFTC
- La Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce & Services CFE-CGC
- L'Union Nationale des Syndicats Autonomes UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord modifie et remplace l'article 12 de la convention collective.

Préambule

Le système de classification en vigueur jusqu'à présent, fondé sur le repérage et le classement d'emplois repères les uns par rapport aux autres, présentait une obsolescence dans les intitulés des emplois, la réalité des métiers présentés et comportait une certaine rigidité.

Il fallait donc repenser le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des emplois exercés au sein des entreprises. C'est dans cet état d'esprit que la commission paritaire et les partenaires sociaux ont acté,dès 2018, qu'ils souhaitaient réviser la classification existante, étape de la refonte de la convention collective, afin de la rendre plus dynamique et adaptée aux emplois d'aujourd'hui et de demain, aux missions et compétences de tous les salariés.

Les partenaires sociaux ont également eu le souhait d'éviter l'obsolescence rapide des classifications et l'adaptation à toutes les entreprises de la branche, des plus petites aux plus grandes, en mettant une méthode de classification sur la base d'une pesée des emplois et de critères classants.

Cette nouvelle classification conventionnelle poursuit ainsi plusieurs objectifs :

- Faciliter la classification des emplois dans l'entreprise en tenant compte de la diversité des emplois, de la diversité des entreprises et de l'évolution et de la transformation des activités.
- Garantir une plus grande équité dans le classement des emplois grâce à une évaluation des emplois réalisée sur la base de critères communs à tous les emplois.
- Permettre une application souple en fonction des organisations et des situations réelles grâce à un système simple, accessible à tous et compréhensible par les employeurs, les salariés et leurs représentants.
- Assurer une fiabilité de classement des emplois afin de respecter les principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Favoriser la prise en compte de l'évolution des emplois, la mobilité et la promotion professionnelle.

Une classification de branche est, avant tout, un système d'évaluation et de hiérarchisation des emplois, mais elle doit également permettre aux salariés de se situer dans le périmètre de la profession et dans l'entreprise.

Par cet accord, les signataires ont souhaité mettre en place une méthode de classement qui garantisse au mieux l'équité entre les salariés de la branche. C'est pourquoi la méthode retenue est fondée sur la réalité des activités et sur l'analyse du contenu des emplois réellement exercés. Ils ont aussi souhaité que la classification des emplois puisse également constituer un outil donnant à chaque salarié une plus grande visibilité sur ses perspectives de progression professionnelle.

Ils confirment que la mise en place de la nouvelle classification est liéeà la rémunération minimale garantie par la branche ou encoreà l'évolution professionnelle et la carrière grâce à la reconnaissance de l'emploi réellement exercé.

Ils affirment leur volonté d'accompagner au mieux les entreprises, les salariés et leurs représentants par la mise à disposition de moyens facilitant la mise en œuvre et l'utilisation de la nouvelle classification par les entreprises ainsi que sa bonne appropriation par tous.

CHAPITRE I – LA METHODE DE CLASSIFICATIONDES EMPLOIS

La notion de classification professionnelle recouvre l'échelle hiérarchique des emplois établie par la branche professionnelle dans le cadre des conventions collectives. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné et permet de positionner l'ensemble des emplois.
Elle détermine des statuts Employés, Techniciens,Agents de Maîtrise, et Cadres auxquels sont attachés des dispositifs et des dispositions légales et conventionnelles propres.

Au-delà de cette finalité de hiérarchisation des emplois et de dimension statutaire, la méthode de classement porte et s'appuie sur les principes et les valeurs suivantes :

- Reconnaitre le travail des salariés par la prise en compte de l'emploi réellement exercé.
- Être porteuse d'équité et de justice sociale.
- Être acceptée comme pouvant être source de différenciation.

Article 1. Les principes de pesée et de classement

Les signataires de l'accord stipulent qu'il n'est en aucun cas possible de faire une transposition directe l'ancienne classification vers la nouvelle classification, objet de cet accord. A cet égard et afin de garantir l'objectivité et la conformité du classement, chaque emploi est analysé, pesé puis classé au regard de sa réalité dans l'entreprise et selon la méthode ci-après exposée.

L'évaluation de l'emploi tenu est réalisée sur la base des critères classants applicables à tous les emplois, quels que soient leurs intitulés et la nature du travail effectué.La résultante de cette évaluation est la pesée de l'emploi.

Pour chaque emploi, le classement passe par une première étape d'analyse du contenu du travail, puis une deuxième étape de qualification du travail au travers des critères classants puis une étape finale declassification qui détermine le niveau de qualification en fonction d'une simple addition de points (la pesée de l'emploi).

Pour chaque emploi, ce classement est réalisé grâce à la pesée sur une même échelle unique et continueapplicable à l'ensemble des emplois. Cette échelle declassification comporte 14 niveaux de qualification.

Article 2.Les critères et le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Article 2.1 Les critères d'analyse des emplois

L'analyse des emplois est réalisée au travers de trois critères classants. Ces critères valorisent les dimensions du travail essentielles pour la branche.

Ces critères classants sont des facteurs classiques du travail. Ils sontcommuns à tous les emplois et permettent de prendre en compte la diversité des activités et des entreprises.

Les critères classants sont définis comme suit :
1° Technicité : Complexité et degré de technique, connaissances et pratiques associées à la tenue de l'emploi
2° Responsabilité : Rôle et type de contribution associés à la tenue de l'emploi
3° Autonomie : Liberté d'action, de décision et d'initiative associée à la tenue de l'emploi

Afin de permettre une analyse précise des emplois, dans l'entreprise et dans la branche, sept degrés sont définis pour chacun des critères classants. Ces degrés traduisent la progressivité et le niveau d'exigence des emplois pour chacun de ces critères.

Article 2.2Le référentiel de classification et d'analyse des emplois

Les trois critères classants et les définitions des sept degrés de chaque critère constituent l'architecture du référentiel de classification et d'analysedes emplois.Le référentiel se présente sous la forme d'un tableau à double entrée avec en colonne les critères et en ligne les degrés tel qu'annexé au présent accord.

Article 3.La méthode de pesée des emplois

La pesée nécessite une analyse précise, objective et préalable de l'emploi.Afin de renforcer l'objectivité de l'analyse et de tenircompte, le plus fidèlement possible, de la valeur et de la diversité des emplois et des situations de travail, chacun des critères classants est évalué indépendamment des autres.

Pour chaque critère, le degré retenu est celui dont la définition globale, mentionnée dans le référentiel de classification et d'analyse des emplois prévu à l'Article 2., correspond à l'emploi considéré, ou s'en approche le plus.Le degré retenu donne lieu à l'attribution d'un nombre de points selon la grille ci-après :

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

La pesée est la résultante de la somme des points obtenus pour chaque critère. Elle détermine le classement dans la grille de classification. Le référentiel de classification et d'analyse des emplois permet de peser les emplois selon 14 niveauxde qualification compris entre 3 et 39 points.

Article 4. L'échelle de classification en 14 niveauxde qualification

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

Article 4.1Principes

Les pesées visées à l'Article 3.1 font l'objet de regroupements en 14 niveaux de qualification. Les niveaux font, eux-mêmes, l'objet de regroupements en 3 statuts : Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise et Cadres.Chaque classe d'emplois est désignée par un niveau allant de E1 à E4 pour les Employés, de TAM 5 à TAM 8 pour les Techniciens et Agents de Maîtrise et de C9 à D14 pour les Cadres. Les regroupements sont définis comme suit :

Nombre de points minimum	Niveaux de qualification	Statut
3	E1	Employés
5	E2	
7	E3	
10	E4	
15	TAM5	Techniciens& AM
17	TAM6	
19	TAM7	
22	TAM8	
27	C9	Cadres
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	D14	

Le classement d'un emploi est désigné par le statut ainsi que le niveau correspondant à son nombre de point. Pour bénéficier d'un classement, il faut atteindre le nombre de points minimum de ce niveau.

Article 4.2Identification des emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres
Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allantde C9 à D14.

Les signataires précisent qu'au sein du niveau D14, certains dirigeants, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de son emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement,ne sauraient être considérés comme des cadres au sens de cette classification et que les dispositions conventionnelles qui sont attachées à ce statut ne sauraient leur être appliquées.

Article 4.3 Identification des emplois pour le bénéfice de dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire
Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.2 de l'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de C9 à D14.
Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 36 de l'annexe I à la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 tel qu'il était en vigueur au 31 décembre 2018, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de C9 à D14.
Il est rappelé que les dispositions du présent article ne valent que pour le bénéfice des seules dispositions spécifiques en matière de protection sociale complémentaire.

Article 4.4 Niveau de connaissances et emploi tenu
Le niveau de connaissances, acquis par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience, est à la base de toutes les compétences requises pour un emploi. Toutefois, la détention d'un niveau de diplôme ou de certification professionnelle ne crée pas de droit à un classement minimal ou automatique.

A ce titre, les signataires rappellent que le critère technicité fait référence à titre indicatif aux diplômes de l'Education Nationale et qu'il a vocation à reconnaitre la complexité et la technique, connaissances et pratiques nécessaires à la tenue de 'emploi.

CHAPITRE II – MISE EN OEUVRE DE LA CLASSIFICATION

Article 5. Mise en œuvre dans les entreprises

Article 5.1 Analyse et contenu de l'emploi
Afin de disposer d'une base claire, objective et partagée des éléments de la pesée et du positionnement des emplois dans la nouvelle classification, les partenaires sociaux encouragent les employeurs à formaliser par écrit le contenu des emplois de l'entreprise ou à mettre à jour leurs descriptions des emplois.

Plus globalement, un tel exercice est favorable à l'entreprise et à ses salariés, dans le sens où il pousse à réfléchir à l'organisation des emplois, les activités, les compétences d'aujourd'hui et de demain, à les optimiser, à mieux les connaître et les maîtriser.

C'est aussi l'occasion de faire le point sur le « cœur » du contrat de travail c'est-à-dire l'ensemble des activités que l'employeur s'engage à fournirau salarié et que celui-ci s'engage à exercer en contrepartie d'un salaire dans le cadre du contrat de travail.

Par ailleurs, la description de l'emploi est aussi un des éléments d'arbitrage utile lors de contentieux éventuels sur le classement d'un emploi et le minimum de salaire applicable.

Article 5.2Modalités de classement des emplois

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

Article 5.2.1 Mise en place de la nouvelle classification

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

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

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

Article 5.2.2Embauche

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

Article 5.2.3Changement de classement

Lorsque le contenu de l'emploi et des fonctions exercées par le salarié s'élargit de manière significative et durable, à la demande de l'employeur ou avec son accord exprès, l'employeur se doit de vérifier si la pesée de l'emploi s'en trouve affectée, et, le cas échéant, il relève le classement attribué à celle-ci.

Dans ce cas, le salarié peut adresser une demande d'explication et l'employeur est tenu d'y répondre selon les mêmes modalités que prévues à l'Article 5.2.2.

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

Article 5.2.4 Changement de statut

En cas de changement de statut résultant del'accès à un classement supérieur, la modification essentielle évoquée à l'Article 5.2.3 s'applique de fait et il convient alorsd'appliquer les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à ce nouveau statut.

Article 5.3Rôle des institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux rappellent que la mise en place effective de la nouvelle classification est obligatoire et qu'elle relève de la seule responsabilité de l'employeur ou de son représentant. Néanmoins, il est préconisépar la brancheque la méthode soit instaurée dans une logique d'échange et de dialogue sur le contenu de l'emploi tant au niveau des relations individuelles que collectives du travail.

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

pour la mise en œuvre de cette classification dans l'entreprise.En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et a minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.
Dans les entreprises d'au moins onze salariés, la délégation du personnel au comité social et économique, s'il existe, présente, dans le cadre de la mission définie au premier alinéa de l'article L. 2312-5 du Code du travail, à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives à la mise en œuvre, dans l'entreprise, de la classification résultant du présent accord. En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en instaurant autant de réunions que nécessaire et a minima 3 réunions d'information pendant la période de transition.

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, l'employeur porte à la connaissance des salariés, par tout moyen, les supports d'information rédigés paritairement visés à l'Article 6.1.En plus de cette obligation, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer le dialogue social en préconisant l'organisation d'une réunion d'information collective avec les salariés au sein de l'entreprise.

Article 6. Accompagnement et suivi par la branche

Article 6.1Documentation accompagnantla mise en œuvre
Les signataires mettent à dispositiondes entreprises, des salariés et de leurs représentantsune documentation afin d'accompagner au mieux le déploiement de la classification prévue par le présent accord.

A cet effet, ils ont réaliséun guide méthodologiqueet des documents d'information et de sensibilisationparitaires à destination des entreprises, des salariés et de leurs représentants visant à accompagner la mise en œuvre du nouveau dispositif de classification.

Le guide explique le fonctionnement du système de classement des emplois résultant du présent accord, ainsi que ses objectifs. Il précise et illustre la méthode de pesée et de classement des emplois, visée au chapitre I. A ce titre, les partenaires sociaux ont pré-positionné certains emplois dit emploi-repères de la branche. L'ensemble de ces pesées n'a qu'une valeur pédagogique et indicative et ne doit en aucun cas se substituer à l'exercice de pesée des emplois tenus.

Les documents d'information et de communication sont destinés à être utilisés dans le cadre des informations consultations visées à l'Article 5.3.

Les signatairess'engagent à assurer la plus large diffusion possible auprès des entreprises et des salariés de la branche. L'ensemble de ces documents sera notamment accessible à tous sur le site de la Branche des Domaines Médico-Techniques.

Le guide méthodologiqueet les documents d'information et de sensibilisation associés à la nouvelle classification ont été construits et validés par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Article 6.2 Interprétation des dispositions conventionnelles
L'ensemble des dispositions conventionnelles liées à l'ancienne classification est lié à la nouvelle classification qui s'applique de fait à la date prévue à l'Article 11 du présent accord.

La CPPNI de la branche est chargée de l'interprétation des dispositions conventionnelles relatives à la classification notamment en ce qui concerne d'éventuelles difficultés d'application de dispositions relatives aux statuts Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise et Cadres du présent accord.

Article 6.3. Suivi du déploiement de la nouvelle classification
La CPPNI assure le suivi de la mise en œuvre de la classification dans le cadre de la commission de l'observation de la négociation collective.

Afin d'en assurer le suivi et le bon déploiement, un bilanintermédiaire sera réalisé 12 mois après le début de la période de transition et un bilan d'application sera réalisé à 24 mois à la fin de la période de transition et au moment de l'entrée en application de l'accord.

CHAPITREIII–CLASSIFICATIONETGRILLE DE MINIMA SALARIAUX CONVENTIONNELS

Article 7. Dispositions générales

Un salaire minimum est déterminé pour chacun des 14 niveaux de qualification visés à l'Article 4.1.

La Grille de Minima Salariaux ainsi que ses modalités d'application sont déterminées dans le cadre de la négociation salariale de branche qui doitêtre prochainement ouverte etvise un « Accord de Grille de Minima Salariaux » de la Branche.

Conformément à l'articleArticle L2261-22du Code du travail,cet accord traite salaire du minimum national professionnel des salariés sans qualification et de l'ensemble des éléments affectant le calcul du salaire applicable par catégories professionnelles,des procédures et de la périodicité prévues pour sa révision ainsi que d'autres questions relatives à la Grille de Minima Salariaux telles que la définition des assiettes, la période de référence, le contrôle du respect des minima et autres modalités applicables.

Les parties signataires se sont entendues pour parvenir rapidement à un « Accord de Grille de Minima Salariaux » concernant la grille afin de permettre au plus tôt un dépôt conjoint et une demande d'extensionsimultanéedes deux accords.

CHAPITRE IV – DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 8. Garanties

Article 8.1 Garantie en matière de salaire

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

Article 8.2 Garantie en matière de statut

L'attribution du classement résultant de la première application du présent accord dans l'entreprise ne peut avoir pour conséquence de supprimer le bénéfice de dispositions associées aux statuts antérieurs dans la classification antérieure. Les statuts antérieurement obtenus seront maintenus à titre individuel.

Article 9. Période de transition

Afin de permettre aux entreprises, aux partenaires sociaux et aux salariés de préparer la mise en place de la classification, une phase de transition débute le lendemain de la date d'extension. Elle doit permettre aux entreprises d'informer et de consulter leurs instances représentatives du personnel, d'informer les salariés du futur système applicable et de mettre en œuvre les actions préparatoires nécessaires (mise à jour ou description d'emplois, pesée, etc.) à l'aide duguide méthodologique et des documents d'information et de sensibilisation paritaires visés à l'Article 6.1.
La période de transition se déroulera ainsi à partir du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel et pour une durée de 24 mois. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en œuvre la classification avant le terme de la période de transition.

CHAPITRE V – DISPOSITIONS FINALES

Article 10. Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille. Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail hormis les éléments tels qu'exposés à l'article 5.3 du présent accord.

Article 11. Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6du Code du travail, le présent accord sera déposé concomitamment au dépôt de l'« Accord de Grille de Minima Salariaux » par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 12. Extension

En vuede l'extension du présent accord et de son annexe, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du Travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 13. Entrée en vigueur

L'entrée en vigueur de cet accord est conditionnée à la signature d'un « Accord de Grille de Minima Salariaux » applicable à chaque niveau de classement de la nouvelle classification.

Le présent accord entrera en vigueur 24 mois après la date de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel, à l'exception des dispositions de l'Article 6.1et de l'Article 9. quis'appliquent à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal officiel.

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L.2231-5 du Code du travail.

Article 14. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15. Révision et dénonciation

Le présent accord est révisable totalement ou partiellement à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. Toute modification donnera lieu à un nouvel avenant conclu par les partenaires sociaux ou une partie d'entre eux conformément aux dispositions légales.

La demande de révision devra être portée à la connaissance des parties contractantes, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle devra être accompagnée d'une lettre de notification d'un nouveau projet de texte sur les points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de notification.
Le présent texte restera en vigueur jusqu'à l'application du nouvel avenant signé à la suite d'une demande de révision.

En outre, le présent texte et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'un ou l'autre des signataires dans les conditions définies par la loi.

L'accord peut être à tout moment dénoncé avec un préavis de trois mois. Toute dénonciation par l'une des parties signataires est obligatoirement notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou contre décharge à chacune des autres parties.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs peut en demander la révision à l'issue d'un cycle électoral.

Critères	Technicité	Responsabilité	Autonomie

Annexe 1 - REFERENTIEL DE CLASSIFICATION ET D'ANALYSE DES EMPLOIS

Degré 1	Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).	Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération périodique ou ponctuelle.	Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens prédéterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.
Degré 2	Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP ou acquises par l'expérience).	Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.	Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.
Degré 3	Réalise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requièrent une compréhension plus large que la seule exécution de l'activité. Cette technicité peut couvrir la diversité des activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau BAC ou acquises par l'expérience).	Réalise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission savoirs et de pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.	Sélectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.
Degré 4	Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau BAC +2/3 ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargit sur la mobilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques et la coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.	Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.
Degré 5	Met en œuvre des techniques destinées à optimiser ou à améliorer des méthodes, des procédures et à assurer le bon déroulement des activités couvertes. Gère des interfaces multiples à différents niveaux, identifie et mobilise les moyens et ressources appropriés. L'emploi requiert des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 ou acquises par l'expérience).	Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Elabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.	Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.
Degré 6	Elabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Pilote et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.	Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.
Degré 7	Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions propres à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalente à un bac+4/5 et plus ou acquises par l'expérience).	Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et règlementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier ...).	Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directive. Les choix sont soumis à une validation a posteriori par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.

Signature

Fait à Paris, le 13 janvier 2022en 13 exemplaires originaux.

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS	ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DE SALARIÉS
Pour la FEDEPSAD représentée par	Pour la Fédération des Services CFDT représentée par
Pour l'UNPDM représentée par	Pour la Fédération Nationale de l'Encadrement du Commerce et des Services CFE/CGC représentée par
Pour l'UPSADI représentée par	Pour l'UNSA représentée par
	Pour la Fédération CFTC Santé et Sociaux représentée par