

Accord relatif aux classifications dans la branche des jardineries et graineteries

ENTRE :

La Fédération des Jardineries et Animaleries de France, dont le siège social est sis au 37 rue Mathurin Régnier – 75015 PARIS

D'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales ci-après :

La Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes, et des Services Annexes (FGTA-FO)

La Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)

Fédération Nationale de l'Encadrement des Commerces et des Services CFE-CGC (FNECS CFE-CGC)

D'autre part,

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Préambule :

Les parties signataires sont convenues au cours de la Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) de 2021 sur les salaires, de la nécessité d'une refonte des classifications prévues à l'article 19 de la Convention collective des Jardineries et Graineteries, et détaillées en annexe 1 sur la base de l'article L2241-1-6 du Code du travail.

Les parties signataires ont confirmé leur volonté de moderniser par la négociation le système existant, afin qu'il reflète l'évolution des organisations de travail et des métiers, qu'il permette une attractivité des métiers en donnant une visibilité en matière d'évolution des carrières ; en concluant un accord de méthode en date du 28 juin 2022.

Les parties signataires s'entendent pour remplacer le système actuel basé sur des coefficients par un système d'évaluation des emplois à l'aide de critères classants et proposer une méthode permettant son application par tout type d'entreprise à tout type d'emploi, en magasin comme dans des services du siège et de pouvoir ainsi classer les emplois au plus près de leurs réalités.

Il est rappelé que la classification portant sur les emplois s'applique indépendamment de la personne et de tous critères discriminants tels que prévus par la réglementation en vigueur.

La classification de branche faisant partie du bloc 1, les entreprises ne peuvent y déroger. Si un accord d'entreprise porte sur les classifications, il ne devra pas contenir de dispositions moins favorables que celles prévues par l'accord de branche.

Le présent accord se substitue intégralement aux dispositions concernant les classifications de la Convention collective nationale des jardineries et graineteries.

Table des matières

ARTICLE 1 : OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE CLASSIFICATION.....	4
ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION.....	4
Article 2.1. Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de moins de 50 salariés.....	4
Article 2.2. Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de 50 salariés et plus.....	4
Article 2.3. Formation des salariés participant à la mise en œuvre de la classification.....	5
Article 2.4. Communication sur la nouvelle classification.....	5
ARTICLE 3 : METHODOLOGIE DE CLASSIFICATION.....	6
Article 3.1. Recensement des emplois.....	6
Article 3.2. Description des emplois.....	7
Article 3.3. Pesée des emplois.....	7
ARTICLE 4 : GRILLE DE CLASSIFICATION.....	8
ARTICLE 5 : STIPULATIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES.....	10
ARTICLE 6 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD.....	10
ARTICLE 7 : PUBLICITE ET FORMALITES DE DEPOT.....	10
ARTICLE 8 : REVISION ET DENONCIATION.....	10
ANNEXES.....	11
ANNEXE 1 - DECLINAISON DES CRITERES CLASSANTS.....	12
ANNEXE 2 - GRILLES DE PONDERATION DES CRITERES CLASSANT ET DE TRANSPOSITION.....	20
Grille de pondération.....	20
Grille de transposition.....	20
ANNEXE 3 – GLOSSAIRE.....	22
ANNEXE 4 – GUIDE METHODOLOGIQUE.....	26

ARTICLE 1 :OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD DE CLASSIFICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale des Jardineries et Graineteries.

Le système de classification édifié par les partenaires sociaux permet de positionner les emplois de manière objective et homogène, en garantissant l'équité du système.

La méthode retenue à critères classants permet de prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois. Par ailleurs, elle tient compte de la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation mis en place par les entreprises ainsi que l'évolution des qualifications.

Cette nouvelle classification s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer la mise en place de parcours professionnels en favorisant une évolution professionnelle des salariés, répondant ainsi à la nécessité de mieux valoriser les emplois et les métiers.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION

Les entreprises qui disposent d'un système de classification des emplois doivent s'assurer de la cohérence de leur dispositif avec celui de la branche et doivent veiller à ce que leur accord ne contienne pas de disposition moins favorable que l'accord de branche

Les entreprises qui ne disposent pas d'un système de classification des emplois doivent le mettre en place conformément à la méthodologie retenue par la branche.

La mise en application dans les entreprises doit être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard dans les 24 mois suivant la date d'extension du présent accord

Article 2.1. Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de moins de 50 salariés

La mise en place d'un nouveau système de classification dans une entreprise requiert du temps et certaines compétences.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, la branche préconise l'utilisation du guide méthodologique pour la mise en place de la nouvelle classification.

L'analyse des postes, la cartographie des emplois et des compétences implique l'ensemble des salariés, qui peuvent contribuer sur la base du volontariat et sur décision de l'entreprise, à ce travail de classification.

Une information des représentants du personnel est faite par l'entreprise, lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

Article 2.2. Mise en œuvre de la classification dans les entreprises de 50 salariés et plus

Rôle du CSE

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, une information du CSE est réalisée en prévision de l'entrée en vigueur de la classification dans l'entreprise.

Commission de classification

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, une commission d'actualisation ou de mise en place des classifications devra être constituée.

Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise et sa mise en œuvre pérenne. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord, notamment sur la pesée des emplois.

La composition de cette commission varie en fonction des spécificités et de la taille de chaque entreprise.

Elle doit comprendre si possible des salariés représentatifs des métiers : manager, représentants des métiers des RH, ainsi que des représentants du personnel, dont des délégués syndicaux, lorsque ceux-ci existent dans l'entreprise.

Sur proposition de la commission et après validation de l'entreprise en fonction de ses besoins spécifiques, un expert extérieur peut également participer à cette commission de classification.

Article 2.3. Formation des salariés participant à la mise en œuvre de la classification

Les salariés participant à la mise en œuvre de la classification dans leur entreprise et réalisant des pesées de postes, peuvent bénéficier d'une formation comprise entre une demi-journée et maximum de 3 jours.

Les frais afférents à cette formation (coûts pédagogiques, salaires) sont intégralement pris en charge par l'entreprise dans la limite des plafonds formation de l'entreprise.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, cette formation pourra être inscrite au plan de développement des compétences de l'entreprise et bénéficier d'une prise en charge par l'Opérateur de compétences.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de flécher prioritairement les prises en charge des formations à la classification pour l'année 2025 pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, cette formation sera prise en charge sur le budget plan de développement des compétences de l'entreprise.

Article 2.4. Communication sur la nouvelle classification

La branche s'engage à communiquer auprès de ses adhérents sur la nouvelle classification. Il revient à chaque entreprise de communiquer auprès de ses salariés et leurs représentants s'il y en a, sur la nouvelle classification qui va être mise en place.

La branche s'engage à mettre à la disposition de ses adhérents les outils et ressources nécessaires à la bonne compréhension et au déploiement du nouveau système de classifications.

ARTICLE 3 : METHODOLOGIE DE CLASSIFICATION

La branche des Jardineries et Graineteries a produit un guide méthodologique d'accompagnement à la construction d'un système de classification autour des 3 grandes étapes suivantes :

1- Recensement des emplois

- Identification des grands métiers de l'entreprise structurés autour de grands domaines de compétences
- Identification au sein des métiers, des emplois dont l'organisation de l'entreprise a besoin

2- Description des emplois

- Analyse des missions contenues dans ces emplois
- Détermination des principales activités et responsabilités requises pour une maîtrise pleine et autonome
- Formalisation des fiches emploi (la branche a élaboré des fiches emploi pour guider l'entreprise)

3- Pesée des emplois

- Pesée au regard des définitions des critères classant :
- Identification et application du degré des critères classant le plus adapté à l'emploi considéré
- Détermination du nombre de points associés pour chacun d'eux
- Attribution de la classe et l'échelon en fonction des différentes tranches de points

Article 3.1. Recensement des emplois

L'emploi se définit à partir d'une arborescence organisée autour des compétences requises sur un métier et d'un périmètre d'intervention pour répondre aux besoins organisationnels de l'entreprise.

Dans cette arborescence :

- **La filière** est le niveau supérieur de l'arborescence. Elle désigne un champ d'activités regroupant un ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...)
- **Le métier** est une segmentation de la filière définie par un grand domaine de compétences. Un métier regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...).
- **Les emplois** sont définis à une maille plus fine. Ils désignent une situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des

activités et compétences de même nature (exemples : hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, Responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).

- **Les postes** constituent la base de cette arborescence. Ils désignent l'ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (exemple : conseiller vendeur animalerie).

Article 3.2. Description des emplois

La description des emplois de l'entreprise se fait au travers de fiches emplois.

La fiche emploi a pour objet de décrire et d'objectiver les principales activités et responsabilités confiées et attendues au sein de l'organisation.

La fiche emploi n'est pas de nature contractuelle. Il s'agit d'un document d'information, susceptible d'évoluer. Elle concerne l'emploi et non la maîtrise de l'emploi par un individu.

Elle est essentielle pour formaliser les contenus du travail et clarifier les activités et contributions attendues dans l'emploi.

La définition des emplois, leur formalisation par les fiches emplois et leur révision régulière reviennent à chaque employeur.

Article 3.3. Pesée des emplois

Une fois que l'emploi est décrit, il convient de le peser. Cette pesée de l'emploi se fait à l'aide d'une méthode d'analyse par critère classant retenue par la branche comme suit :

- 8 critères classants déclinés en 7 degrés d'exigence sont définis pour permettre une valorisation et un positionnement rationnel et objectif de chaque emploi.
- Une grille de pondération permet de pondérer chaque critère en fonction des niveaux d'exigence définis dans les degrés, pour déterminer une valeur, à travers un total de points
- Cette valeur est transposée, grâce à une grille de transposition, dans la grille de classification, afin de déterminer le niveau et l'échelon associé à l'emploi évalué.

L'objectif de classification des emplois implique de ne pas s'attacher aux personnes titulaires des emplois et leur niveau de maîtrise de l'emploi ou niveau d'ancienneté dans l'emploi : la pesée des emplois vise l'évaluation des activités requises et attendues telles qu'elles sont décrites dans la fiche emploi.

L'évaluation des emplois repose sur une appréciation combinée des critères : tous les critères doivent être appelés sur un degré d'exigence pour chaque pesée d'emploi et ce, afin d'assurer une utilisation homogène de la méthode.

Il est nécessaire dans ce cadre que l'intégralité du degré choisi corresponde à l'analyse de la fiche emploi.

Critères classants :

Les critères classants établis par les partenaires sociaux sont détaillés en annexe 1.

1. **Connaissances et Expérience** : Évaluation des connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi.
2. **Complexité** : Évaluation des raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement.
3. **Autonomie et champs d'action** : Évaluation de la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.
4. **Responsabilité métier** : Évaluation des actions ou décisions impactant la fiabilité et la conformité des résultats.
5. **Responsabilité économique** : Évaluation des actions ayant des impacts sur le processus économique.
6. **Responsabilité Sécurité et Environnement** : Évaluation des décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : Sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), Sécurité des locaux, Sécurités des données, Sécurité des matières, des produits.
7. **Animation et la coordination humaine** : Évaluation des activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet.
8. **Communication et interactions relationnelles** : Évaluation de l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale.

Polycompétence :

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent à reconnaître certaines situations de polycompétence dans l'organisation du travail.

Ainsi, lors d'une pesée d'emploi, lorsqu'un salarié occupe de manière permanente et significative deux emplois de niveau différent, c'est l'emploi le mieux classé qui sera retenu.

De plus, en dehors de la pesée d'emploi, la polycompétence des salariés, telle que définie ci-dessus, s'apprécie individuellement par l'entreprise, notamment lors des entretiens professionnels.

ARTICLE 4 : GRILLE DE CLASSIFICATION

L'objectif de la classification est de hiérarchiser les emplois les uns par rapport aux autres dans une grille permettant d'établir un ordre en fonction du niveau d'exigence attendu pour chacun des emplois.

A chaque positionnement de la grille de classification correspond un salaire conventionnel minimum négocié au niveau de la branche.

La grille de classification posée par le présent accord compte 18 positions réparties sur les trois catégories socio-professionnelles (CSP) comme suit :

- 3 niveaux et 7 échelons pour le collège Ouvrier / Employé (O/E)
- 2 niveaux et 5 positions pour le collège Technicien / Agent de maîtrise (TAM)
- 3 niveaux et 6 échelons pour le collège Cadres

Cette grille de classifications a pour vocation d'accueillir l'ensemble des emplois des entreprises de la branche

O/E	1	1
		2
		3
	2	1
		2
	3	1
		2
TAM	4	1
		2
		3
	5	1
		2
Cadres	6	1
		2
	7	1
		2
	8	1
		2

Dans l'hypothèse où la catégorie socio professionnelle correspondant aux nouvelles définitions d'emplois serait inférieure à la catégorie socio professionnelle antérieure du salarié, alors la catégorie socio professionnelle acquise par le salarié (agent de maîtrise, cadre) antérieurement à la mise en œuvre de cette classification lui serait maintenue.

Le salarié se verrait garantir à titre individuel la rémunération correspondante acquise antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

ARTICLE 5 : STIPULATIONS SPECIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIES

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visés par l'article L.2232-10-1 du Code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

ARTICLE 6 : DUREE ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du Code du travail, il prendra effet à compter de sa signature pour les adhérents et de son extension, à intervenir dans les meilleurs délais.

La mise en application dans les entreprises doit être effective pour l'ensemble des salariés au plus tard dans les 24 mois suivant la date d'extension du présent accord.

ARTICLE 7 : PUBLICITE ET FORMALITES DE DEPOT

Le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D.2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

ARTICLE 8 : REVISION ET DENONCIATION

Les organisations représentatives signataires de l'accord ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, dans les conditions définies à l'article L. 2261-7 du Code du travail, sur proposition de la CPPNI.

L'accord peut être dénoncé à tout moment par les organisations signataires avec un préavis de trois mois dans les conditions prévues par L. 2261-9 du Code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2024

En dix exemplaires originaux

SIGNATAIRES :

Les Jardineries et Animaleries de France

Fédération Générale des Travailleurs de l'Agriculture, de l'Alimentation, des Tabacs et Allumettes, et des Services Annexes (FGTA-FO)

Fédération des Syndicats Commerce, Services et Force de Vente (CFTC-CSFV)

Fédération Nationale de l'Encadrement des Commerces et des Services CFE-CGC (FNECS CFE-CGC)

ANNEXES

ANNEXE 1 - Déclinaison des critères classants

ANNEXE 2 - Grilles de pondération des critères classants et de transposition

ANNEXE 3 –Glossaire

ANNEXE 4 – Guide méthodologique

ANNEXE 1 - DECLINAISON DES CRITERES CLASSANTS

Chacun des 8 critères classants sert la pesée des emplois : ils sont définis sur 7 degrés d'exigence traduisant une complexité de plus en plus importante.

Connaissances et expériences

Les connaissances et expériences se définissent par les connaissances générales, théoriques ou pratiques requises par l'emploi

1

Fin de scolarité obligatoire.

2	<p>CAP – BEP ou expérience équivalente CQP / VAE de niveau 5</p> <p>Habilitation ou certification attestant de connaissances techniques dans une discipline donnée</p>
3	<p>Bac ou expérience équivalente CQP / VAE de niveau 4</p> <p>Habilitation ou certification attestant de connaissances générales ou techniques d'une discipline</p>
4	<p>BTS / DUT / BUT ou expérience CQP / VAE de niveau 3</p> <p>Connaissances professionnelles dans une discipline ou champ de compétences donnés</p>
5	<p>Licence professionnelle ou expérience équivalente CQP / VAE de niveau 2</p> <p>Connaissances professionnelles permettant de concevoir, gérer et développer des méthodes</p>
6	<p>Master 2 / Ingénieur ou expérience équivalente VAE de niveau 1</p>
7	<p>Doctorat / Post doctorat ou expérience équivalente</p>

Complexité

La complexité se définit par les raisonnements, techniques, méthodes et outils permettant de faire face à différentes situations plus ou moins diversifiées, connues et à résoudre intellectuellement ou techniquement

1	Activités impliquant des tâches élémentaires avec des moyens organisés, répétitifs et habituels
2	Activités impliquant des tâches qualifiées et successives nécessitant d'identifier et d'alerter sur les dysfonctionnements et risques possibles
3	Activités impliquant des tâches diversifiées articulées entre elles nécessitant une première analyse pour sélectionner et mettre en œuvre des solutions simples et identifiées afin de faire face aux situations
4	Activités impliquant d'analyser les difficultés (diagnostic) ou de questionner le besoin afin d'y répondre en s'appuyant sur des techniques et méthodes connues. A ce degré, les activités peuvent se mettre en œuvre dans une ou plusieurs disciplines
5	Activités impliquant l'étude et la coordination de différents travaux à mettre en œuvre pour répondre à différentes situations avec des enjeux (humains, techniques, économiques, organisationnels). Ceci permettant de trouver des solutions ou d'appliquer des mesures d'adaptation à des situations professionnelles diversifiées ou complexes
6	Activités impliquant l'organisation, le déploiement, et le suivi d'un système global (projet ou domaine professionnel) nécessitant l'élaboration de processus ou programmes, l'anticipation de risques (techniques, économiques, organisationnels...)
7	Activités impliquant le pilotage d'une organisation ou d'un domaine professionnel nécessitant la conception, la supervision et le développement de programmes/projets stratégiques en tenant compte des contraintes et enjeux internes ou externes

Autonomie et champ d'action

C'est la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie, en adaptant les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi

1	L'emploi requiert l'exécution du travail en suivant des consignes précises, et en alertant en cas d'anomalies
2	L'emploi requiert l'exécution du travail dans le cadre de pratiques professionnelles permettant de répondre aux différentes situations en conformité avec les chartes ou politiques internes
3	L'emploi requiert d'adapter des solutions en partie identifiées dans les standards afin de remédier à un imprévu ou d'anticiper des situations pour répondre à un besoin
4	L'emploi requiert de proposer et mettre en œuvre des solutions pour atteindre un objectif de travail ou faire face à une situation imprévue
5	L'emploi requiert d'élaborer et d'organiser les moyens pour gérer et atteindre les résultats d'une activité
6	L'emploi requiert de déterminer les méthodes/procédés et moyens associés en vue de rendre compte des résultats d'une entité dans une logique d'optimisation ou d'amélioration continue
7	L'emploi requiert de définir l'élaboration d'axes stratégiques ou d'orientations générales

Responsabilité métier

Elle se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats

1	Les activités requises par l'emploi n'impactent pas ou peu les emplois connexes (amont/aval)
2	Les activités requises par l'emploi impactent l'environnement proche La responsabilité métier se traduit par le contrôle de la qualité et la conformité
3	Les activités requises par l'emploi impactent un processus ou une partie d'un processus La responsabilité métier se traduit par des adaptations ou des choix (sélection de moyens) pour garantir la bonne et constante application des processus et des normes professionnelles sur son périmètre d'action
4	Les activités requises par l'emploi impactent une équipe de travail ou un projet La responsabilité métier se traduit par des actions et décisions garantissant une qualité et une efficacité constante au regard des normes professionnelles, des processus et des résultats attendus
5	Les activités requises par l'emploi impactent une unité de travail ou un service ou un processus complet/complexé La responsabilité métier se traduit par des décisions garantissant des résultats techniques ou métier et des performances attendues par le service
6	Les activités requises par l'emploi impactent une activité globale ou un processus transverse. La responsabilité métier se traduit par des décisions engageant l'organisation ou le développement d'une activité globale, ou d'un processus transverse
7	Les activités requises par l'emploi impactent une entité économique. La responsabilité métier se traduit par des décisions et orientations stratégiques engageant la performance de l'organisation/entité économique

Responsabilité économique

Elle se définit à travers les actions ayant des impacts sur le processus économique

1	La responsabilité économique métier se traduit par des actions contribuant à limiter les gaspillages et les coûts
2	Les activités impactent indirectement le processus économique dans le cadre de l'emploi La responsabilité économique métier se traduit par des actions de contrôle de l'exactitude ou de la conformité des données à transmettre ou à renseigner en vue d'un pilotage économique
3	Les activités impactent indirectement le processus économique sur son périmètre d'activité. La responsabilité économique métier se traduit par des actions de transmission de données <i>consolidées</i> , de suivi d'indicateurs contribuant au suivi des résultats économiques
4	Les activités impactent le processus économique, le chiffre d'affaires, la rentabilité, les coûts, les marges. La responsabilité économique métier se traduit par des actions de préparation, de contrôle et d'adaptation des dispositifs économiques ou de résultats dans une logique de performance économique <i>Ex : Préparation d'un budget ; Proposition de montage d'opérations promotionnelles</i>
5	Les activités impactent le processus économique au niveau d'une unité de travail ou d'un projet. La responsabilité économique métier se traduit par des actions de construction, de suivi d'un budget de fonctionnement, ou d'un argumentaire économique <i>en vue d'une négociation commerciale (fournisseurs ou prestataires) ?</i>
6	Les activités impactent le processus économique au niveau d'une activité globale ou processus support ou transverse. La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'élaboration, d'évaluation et de suivi d'un programme d'investissements en vue de la recherche d'un équilibre financier et économique d'une entité économique
7	Les activités impactent le processus économique au niveau d'une entité économique (une ou plusieurs entreprises). La responsabilité économique métier se traduit par des actions d'anticipation et de supervision d'un programme d'investissement (travaux, système d'information) en vue de garantir l'équilibre économique

Responsabilité Sécurité et Environnement

Elle se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et de l'environnement : Sécurité des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants), Sécurité des locaux, Sécurité des données, Sécurité des matières, des produits

1	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par l'application de mesures et procédures simples et connues permettant de protéger les personnes, les données, l'environnement, les outils de travail et les produits et l'alerte en cas de non-conformité aux politiques ou réglementations Sécurité des biens, données et personnes de l'entreprise, (RSE de l'entreprise)
2	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions d'identification, d'anticipations et d'alerte des situations à risque dans le respect des normes (protocoles, procédures, réglementations, ...) relevant des politiques et obligations réglementaires Sécurité (biens, personnes, données et environnement)
3	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions de mise en œuvre et d'adaptation de mesures correctives simples pour s'adapter et faire respecter les processus
4	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions et recommandations en vue de la prévention des risques liés à la sécurité ou l'environnement impliquant la prise en compte des normes de sécurité et d'environnement en plus des autres processus
5	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions ou décisions permettant l'anticipation et la résolution des risques sécurité et environnement <i>Ex : Animation de systèmes de gestion contribuant à la mise en œuvre d'une politique sécurité environnement pérenne</i>
6	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions de conception, mise en œuvre et suivi de plans d'actions et de projets dans une logique d'amélioration continue au niveau d'un service ou d'une unité de travail
7	La responsabilité Sécurité Environnement se traduit par des actions de pilotage d'une politique globale d'une entité ou d'une entreprise intégrant l'ensemble des paramètres de sécurité et d'environnement à la stratégie (<i>ex. : Responsabilité sociale et environnementale</i>)

Animation et coordination humaine

L'animation et coordination humaine se définit à travers les activités d'organisation et d'animation d'une équipe permanente ou projet

1	Activités d'accueil et de partage des informations sur les bonnes pratiques dans le cadre de l'emploi
2	Activités de coopération ou de contribution dans un collectif dans le but d'atteindre un résultat commun <i>Ex : action d'entraînement d'un groupe sur des techniques et savoir-faire, suivi des acquis et soutien aux salariés ou aux tiers</i>
3	Activités d'animation d'un groupe dans un objectif de développement ou de production <i>OU</i> Activités de coordination d'actions influençant la performance collective dans une discipline ou un projet (retour d'expérience, modifications des plans d'actions...)
4	Activités de coordination et d'organisation d'une équipe (répartition du travail, régulation entre les acteurs) Activités de gestion de projets simples (planification, mise en œuvre de programmes dans une logique de résultats, recherche de coopération entre les acteurs)
5	Activités d'encadrement hiérarchique dans un environnement simple : fixation des objectifs, réalisation des entretiens annuels, entretien de cadrage, reconnaissance, ... Activités de management de projets transverses : régulations des acteurs et contributeurs, coordination et développement des programmes dans une logique d'amélioration continue
6	Activités de management hiérarchique ou de projet dans un environnement complexe impliquant l'anticipation des évolutions impactant le collectif (projet ou équipes) et le pilotage de démarche d'adaptation/de changement
7	Activités de conduite de processus de décisions impactant l'organisation et les conditions de travail nécessitant le développement de politique d'amélioration de qualité de vie au travail et des arbitrages sur des solutions organisationnelles

Communication et interactions relationnelles

Elles se traduisent par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes. Elle prend en compte la communication managériale

1	Transmission d'informations : explicitation des contenus, auprès d'interlocuteurs identifiés et habituels, dans un environnement connu et délimité
2	Transmission d'informations circonstanciées : sélection et traitement d'informations variées avant de les communiquer dans un environnement connu et délimité Compréhension des messages à transmettre pour une communication efficiente
3	Coordination d'informations : échanges impliquant des allers et retours, tris, interprétations et l'adaptation des informations pour faire face à différentes situations (Ex : fournisseurs, producteurs, clients, ...)
4	Relations de coopération dans un environnement complexe : Ex : Traitement quantitatif et/ou qualitatif des informations, dialogue argumenté en vue d'apporter et d'objectiver des éléments d'aide à la décision, recherche de collaboration en interne ou avec des tiers (sous-traitants, clients, partenaires)
5	Relations d'interface dans un environnement complexe et à fort enjeux : Ex : Centralisation et reformulation des informations entre deux ou plusieurs interlocuteurs, recherche de solutions ou d'accords, posture de porte-parole auprès d'un service ou d'un acteur tiers
6	Adaptation des solutions et recherche de performance dans un cadre à enjeux multiples (financiers, relationnels, partenaire avec des multiples acteurs (fournisseurs, clients, élus locaux ou partenaires) Recherche et mise en œuvre de leviers d'influence
7	Prises de position à enjeux économiques et sociaux majeurs dans le cadre d'une relation ayant un impact sur l'image externe de l'entreprise

ANNEXE 2 - GRILLES DE PONDERATION DES CRITERES CLASSANT ET DE TRANSPOSITION

A chaque degré est associée une pondération permettant de valoriser l'évaluation de l'exigence requise.

La pondération est identique d'un critère à un autre. La pondération d'un degré à un autre est progressive.

La somme des points obtenus à l'issue de la pesée permettra de définir le coefficient de classification.

Grille de pondération

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7
Connaissances Expériences	20	40	60	100	140	180	240
Complexité	20	40	60	100	140	180	240
Autonomie Champ d'action	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité technique	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité Économique	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité Sécurité	20	40	60	100	140	180	240
Responsabilité humaine	20	40	60	100	140	180	240
Relations	20	40	60	100	140	180	240

Grille de transposition

La grille de transposition, dernière étape de la pesée, permet de déterminer le coefficient de classification associé à la pesée réalisée :

- A chaque position (niveau-échelon) correspond une fourchette de points.
- Le rapprochement du total de points obtenus à l'issue de la pesée, des fourchettes définies dans la grille de transposition permet d'identifier le niveau et l'échelon de l'emploi évalué.

Niveau	Échelon	Fourchette de
--------	---------	---------------

		points
1	1	140 à 170
	2	171-260
	3	261-350
2	1	351-440
	2	441- 530
3	1	531-620
	2	621-700
4	1	701 - 780
	2	781- 860
	3	861- 940
5	1	941-1020
	2	1021 -1100
6	1	1101 -1190
	2	1191- 1270
7	1	1271 - 1350
	2	1351 - 1430
8	1	1431 - 1510
	2	1511 -1590

ANNEXE 3 – GLOSSAIRE

- **Activité** : il s'agit d'un regroupement de tâches, contribuant à un même résultat.
- **Activité globale** : elle regroupe différentes missions ou unités de travail portées par différents processus
- **Activités principales**: Ensemble des tâches accomplies dans le cadre des missions confiées
- **Analyse 1ère** : appliquer un raisonnement critique face à une situation ou un problème.
- **Animation** : il s'agit d'une mobilisation de salariés ou de tiers extérieurs pour faire passer des informations, expliquer, motiver ou lever des difficultés. *Ex : animer une campagne de ventes ou de promotion ; relancer la dynamique collective dans un point de vente ; faire travailler différemment des salariés ensemble (que l'on soit en position hiérarchique ou pas)*
- **Autonomie dans le temps** : période durant laquelle le titulaire de l'emploi peut travailler sans directives ou orientations nouvelles.
- **Connaissance et expérience** : Critère classant permettant de traduire le degré de connaissances générales ou de techniques nécessaires à l'exercice de la fonction.
- **Connaissances générales ou professionnelles** : Il s'agit des connaissances et compétences acquises par tout moyen : formation initiale, formation continue, VAE, processus de certification, expérience professionnelle. On retient celles qui sont en rapport avec l'emploi et ses exigences, et qui permettent de l'occuper en conformité avec les standards professionnels de l'emploi.
- **Coopération** : il s'agit de faire « œuvre ensemble » en mobilisant les compétences/énergies/motivations. *Ex : relations dans un groupe projet construisant quelque chose de nouveau, ou un projet informatique, ou une nouvelle offre de services.*
- **Coordination** : ceci renvoie à du management de salariés ou de tiers externes (partenaires, fournisseurs...) sans exercer une autorité hiérarchique à leur égard. « Faire œuvre ensemble pour atteindre un objectif de développement ou de fonctionnement ».
- **Complexité** : Critère classant qui se définit par les raisonnements, technicités, méthodes et outils permettant de faire face à des situations plus ou moins diversifiées ou difficiles à réaliser/résoudre (intellectuellement ou techniquement).
- **Cotation** : résultat final de la pesée permettant l'attribution d'un nombre de points et déterminant le positionnement dans la grille en classe-échelon par le biais d'une grille de transposition
- **Critères classants** : références ou Indications qui permettent de distinguer les degrés d'exigence nécessaire à la tenue d'un emploi ou d'un poste afin de les hiérarchiser par le biais d'une pesée.

- **Diagnostic** : appliquer une méthode permettant d'identifier les causes, les effets, la gravité ou la répétitivité d'un problème. *Ex : des écarts d'inventaires ; une perte de clients et de chiffre d'affaires sur un rayon ; une panne sur un système de paiement.*
- **Discipline** : Il s'agit d'une discipline au sens d'un ensemble de connaissances acquises ; elles peuvent être théoriques ou pratiques. *Ex : techniques de vente, merchandising, biologie, informatique.*
- **Emploi** : Situation de travail correspondant à un ou plusieurs postes de travail dans une structure mobilisant des activités et compétences de même nature (hôte/hôtesse de caisse, cariste, comptable, Responsable de point de vente, directeur de magasin, conseiller-vendeur, responsable de rayon, technicien informatique, acheteur...).
- **Emploi exemple** : Emploi qui permet d'illustrer la méthode (il ne s'agit pas d'emploi repère s'imposant aux entreprises).
- **Encadrement hiérarchique** : exercer une responsabilité directe sur d'autres collaborateurs (recrutement, intégration dans l'équipe, entretien annuel et professionnel). « Avoir charge d'âmes » !
- **Entité** : il s'agit de tout ou partie d'un ensemble plus vaste. *Ex : un rayon dans une jardinerie ; un dépôt logistique ; un point de vente.*
- **Entité économique** : il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries.
- **Environnement simple versus Environnement complexe** : de par la taille de l'équipe, les enjeux politiques et économiques, les facteurs externes ou internes ayant un impact, leur prévisibilité. *Ex : facteurs concurrentiels, de logistique externe.*
- **Étude** : prendre du recul et appliquer une méthodologie sur des problèmes dépassant les situations quotidiennes de travail. *Ex : étudier la démarque sur un trimestre ; étudier les prix par rapport à la concurrence.*
- **Filière** : Ensemble de métiers classés par domaine d'activité apprécié dans le périmètre de l'entreprise (exemples : filière logistique, support, distribution ...)
- **Fréquence du contrôle** : quotidien, hebdo, mensuel et nature du reporting associé (sur les résultats, la consommation des moyens ou d'un budget par exemple).
- **Gestion d'un système global** : appliquer une démarche systémique pour associer des compétences, des moyens et des outils. Imaginer un mode de fonctionnement pérenne dans le temps. *Ex : gérer des pics d'activité dans une jardinerie.*
- **Grille de transposition** : Grille qui permet de traduire le nombre de points issus de la pesée en classe-échelon pour positionner l'emploi dans la grille de classification.
- **Interface** : il s'agit de se faire le représentant ou le porte-parole de son entité d'appartenance (jardinerie ou service d'un siège par exemple) vis-à-vis d'autres acteurs (autres services, tiers extérieurs). Une relation d'interface n'implique pas forcément de négociation dans laquelle il y a « des choses à perdre ou à gagner ».

Ex d'interface : entre un directeur de jardinerie et des élus locaux ; ou entre un service du siège et des informaticiens + Défense d'intérêt.

- **Latitude et champ d'action** : Critère classant qui se définit par la marge de manœuvre pour préparer, organiser et réaliser son travail dans le cadre d'une organisation définie et adapter les instructions au regard des enjeux et objectifs auxquels est confronté l'emploi.
- **Management** : exercer une responsabilité couvrant l'emploi, le développement des compétences et de l'employabilité d'autres salariés au sein de l'entreprise. Recouvre également la communication ascendante et descendante vis-à-vis d'une ou plusieurs équipes, et l'accompagnement des changements au quotidien. + développement des compétences, employabilité et d'autonomie des salariés dans leur emploi.
- **Méthodes** : ce sont des manières d'agir qui combinent des séquences d'action et des moyens dûment répertoriés. *Ex : méthode d'arrêté de caisse.*
- **Mission** : Finalité des activités accomplies.
- **Métier** : Domaine d'activité au sein d'une entreprise. Elle regroupe des emplois s'articulant autour des mêmes domaines de compétence et entre lesquels des mobilités peuvent se faire de manière naturelle (*exemples : transport, personnel de logistique, comptabilité, personnel de magasin ...*).
- **Négociation** : recherche d'un accord qui engage les parties en s'appuyant sur des leviers permettant de conclure un accord répondant aux objectifs.
- **Pesée** : démarche qui consiste à évaluer et à positionner un emploi par l'utilisation de critères classant et dont la finalité est de situer cet emploi dans une grille de classification.
- **Pilotage** : Conduite d'activité impliquant coordination d'acteurs et de travaux, activités de reporting dans un but d'atteinte des objectifs.
- **Poste de travail** : ensemble des activités concrètes réalisées dans le cadre des procédures normées et correspondant à une situation de travail (*Ex : conseiller vendeur animalerie*).
- **Pratiques professionnelles** : ce sont les gestes/actes professionnels reconnus comme pertinents et efficaces dans un métier donné. *Ex : entretenir un linéaire ; procéder à des soins aux végétaux ou aux animaux. « Tout n'est pas écrit mais connu au niveau du métier ».*
- **Procédés** : ce sont des ensembles de méthodes, processus et outils permettant d'obtenir un résultat, et la maîtrise d'une situation. *Ex : un procédé de désinfection d'un local.*
- **Processus** : ensemble ordonné de différentes séquences de travail, reproductibles et partageables avec des salariés. *Ex : réalisation d'un inventaire annuel*

- **Processus économique** :il s'agit de l'enchaînement d'étapes et d'outils qui jalonnent la préparation, l'exécution et le contrôle d'un budget, ou qui ont un effet sur celui-ci. *Ex : le budget prévisionnel et réel d'une jardinerie, ou d'une région ; un plan de fidélisation ou de remises ; une trésorerie*
- **Processus transverse** :il s'agit d'un processus qui dépasse la seule unité de travail ; donc qui traverse plusieurs unités, ou plusieurs services, ou plusieurs jardineries
- **Programmes** : ensemble de projets ou de processus permettant d'anticiper, de gérer ou de contrôler une activité. *Ex : un programme de maintenance ; un programme de rénovation d'un groupe de magasins.*
- **Relations** : Critère classant qui se définit par l'ensemble des échanges et traitement d'informations (écrites ou verbales) avec des acteurs internes et/ou externes
- **Responsabilité économique** :Critère classant qui se définit à travers les actions ayant des impacts en termes de performance économique : CA, budget, rentabilité, investissement, stocks, marge commerciale, flux financiers...
- **Responsabilité humaine** : Critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant un impact sur l'organisation et l'animation d'une équipe permanente ou d'une équipe projet, le développement des compétences des collaborateurs et la qualité de vie au travail.
- **Responsabilité Technique et métier** : Critère classant qui se définit à travers les actions ou décisions ayant des impacts sur la fiabilité et la conformité des résultats.
- **Responsabilité sécurité et environnement** : Critère classant qui se définit à travers les décisions et actions ayant des impacts sur le plan de la sécurité et/ou de l'environnement :
 - Des personnes (collaborateurs, clients, sous-traitants) ;
 - Des locaux et de leurs abords ;
 - Des données ;
 - Des matières, des produits, des biens, de l'environnement...
- **Service** :il s'agit d'une subdivision, au sein d'une société, d'une jardinerie, d'une région ou d'un siège de l'entreprise.
- **Tâches élémentaires** : nécessitant un apprentissage rapide et une mise en application simple et rapide. *Ex : réaliser un réassort dans un rayon ; ranger ou nettoyer un local de stockage.*
- **Technique** : Il s'agit de la combinaison entre des processus et des outils, permettant d'obtenir un résultat professionnel et de maîtriser une situation de travail. *Ex : savoir procéder à un inventaire ; savoir traiter une réclamation client ou un litige fournisseur ; savoir calculer et argumenter un plan de promotion...*
- **Unité de travail** : c'est un périmètre de travail dans lequel on trouve une ou des fonctions différentes en charge d'activités différentes, et soumises à un même processus métier. *Ex : service, rayons, secteur*

ANNEXE 4 – GUIDE METHODOLOGIQUE