

## Annexe 2. Glossaire relatif au référentiel paritaire d'analyse des emplois visé à l'Article 60 – Méthode de classification

### Introduction du glossaire

Ce glossaire rassemble toutes les définitions utiles pour clarifier le dispositif de classification et éviter les interprétations diverses. Ce langage commun, construit de manière paritaire, facilitera la mise en œuvre partagée dans les entreprises de la branche.

Les termes définis ci-après apparaissent en italiques dans le référentiel d'analyse. Ils sont présentés par ordre d'apparition dans chacun des critères classants du degré 1 à 10. Certains termes figurent dans plusieurs critères et apparaissent soulignés : activités diversifiées, méthodes, sous-ensemble de l'organisation.

**Nota :** dans chacun des degrés d'exigence du référentiel, les virgules doivent s'entendre comme des « et », les barres obliques (/) comme des « ou ».

### 1. Les termes généraux

#### → Classification

La classification de branche a pour objet l'évaluation et la hiérarchisation des emplois ainsi que la détermination de niveaux.

#### → Classement

Le classement d'un emploi correspond à l'attribution d'un niveau dans la classification après analyse de l'emploi.

#### → Emploi

Ensemble de tâches, activités et missions réalisées par un salarié dans le cadre du contrat de travail.

#### → Qualification personnelle

La qualification personnelle correspond aux savoirs et savoir-faire d'une personne résultant des connaissances et/ou de l'expérience acquise, validées ou non par une certification.

#### → Qualification requise

La qualification requise correspond aux savoirs et savoir-faire nécessaires pour tenir l'emploi, validés ou non par une certification.

#### → Certification légale ou réglementaire

Elle correspond aux certificats, diplômes, titres, habilitations, permis, etc. imposés par la loi ou la réglementation pour occuper l'emploi.

#### → Référentiel d'analyse

Le référentiel d'analyse est l'outil qui permet de procéder à l'évaluation des emplois.

#### → Critères classants

Les critères classants déterminent les différentes composantes des emplois pour procéder à leur évaluation avec objectivité.

### → Degrés

Les degrés, qui combinent toujours différents éléments, permettent d'évaluer les emplois dans chacun des critères classants.

### → Salaire minimum conventionnel

Le salaire minimum est celui en-deçà duquel un salarié ne peut pas être rémunéré pour un niveau déterminé ; il constitue une garantie minimale de salaire.

## 2. Les critères classants du référentiel paritaire d'analyse

### 2.1. Complexité de l'activité :

**Difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en œuvre, problèmes à traiter**

**Ce critère combine :**

- Nature/degre/diversité des difficultés techniques
- Réponses/solutions/scénarios à mettre en œuvre

#### → Activités

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif)

#### → Modes opératoires

Ensemble d'opérations à suivre en vue de l'obtention du résultat

#### → Activités diversifiées

Activités de nature différente, technique ou professionnelle

#### → Méthodes

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

#### → Diagnostic

Identification d'un dysfonctionnement et de ses causes à partir d'un raisonnement méthodique

#### → Analyse

Raisonnement formalisé consistant à décomposer un tout en ses éléments constituants et à en établir les relations afin de construire recommandations, préconisations ou plans d'action opérationnels

#### → Etude

Investigation d'un sujet conduisant à une recherche globale et approfondie visant à construire/élaborer/structurer des supports présentant des données complexes et des concepts permettant d'orienter l'action

#### → Techniques

Ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier (cf. tableau illustratif)

#### → Processus

Enchaînement/combinaison/articulation structuré d'étapes pour envisager/traiter une situation/un programme d'ensemble et pour répondre à une mission/un objectif (assurer une

fabrication, maintenir les infrastructures et équipements, piloter les flux logistiques, assurer un service après-vente, organiser les achats, structurer une démarche qualité, développer une solution, exploiter les données financières...)

→ **Domaine professionnel (ou domaine)**

Filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise (cf. tableau illustratif)

→ **Systèmes/modèles**

Dans un environnement global, ensemble de processus combinés

Tableau illustratif des domaines professionnels, techniques et activités au travers de quelques exemples **non exhaustifs**

Domaines professionnels : filière ou famille résultant de l'organisation de l'entreprise	Techniques : ensemble des procédés et des technologies d'une profession/d'un métier		Activités : ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle
Fabrication	Chaudronnerie	Tuyauterie Soudure Tôlerie ...	Assemblage-soudage Traçage Roulage Pliage Découpe ...
	Usinage-outillage	Fraisage Tournage Rectification Erosion Montage-ajustage ...	Réglage Programmation Contrôle Finition-parachèvement ...
	Traitement des matériaux	Traitement thermique Traitement de surface Traitement électrochimique ...	Préparation Réglage Chargement- manutention Contrôle ...
	Assemblage/ Montage	Mécanique Electricité Electronique Energétique ...	Vissage Collage Sertissage Brasage Câblage Tests ...
	Production sidérurgique	Fusion Coulée Laminage Tréfilage Forge Traitement thermique ...	Chargement-addition Affinage Pilotage-conduite Oxycoupage Meulage ...

	Transformation des métaux	Matriçage Forgeage Emboutissage ...	Montage Réglage Contrôle Suivi de production ...
	...	...	...
Maintenance	Mécanique Electrotechnique Automatismes/robotique Energétique Pneumatique Hydraulique Infrastructures/réseaux ...		Diagnostic Démontage Dépannage Contrôle réglementaire Traçabilité ...
Recherche et développement/études	Conception Modélisation Qualification des essais Propriété industrielle ...		Choix technologiques Calcul de dimensionnement Dessin industriel Tests/essais ...
Industrialisation/méthodes	Organisation Amélioration continue Implantation-aménagement ...		Choix technologiques Ergonomie Définition des gammes/temps Rédaction des modes opératoires ...
Supply chain/logistique	Magasinage/stockage Conditionnement/emballage Transport Planification/ordonnancement Achats ...		Organisation des flux Réception Manutention Expédition Approvisionnement Contrôle/inventaire ...
Marketing/commercial	Etudes de marchés Promotion et webmarketing Vente Distribution ...		Qualification de cibles Prospection Chiffrage Animation du réseau commercial Négociation Fidélisation ...
Administration et finances	Comptabilité Contrôle de gestion Finances Audit ...		Saisie-émission Déclarations Contrôle Analyse-arbitrages ...
Ressources humaines	Recrutement Formation Relations sociales Juridique		Conception Formalisation/rédaction Négociation Information

	Communication Paye Responsabilité sociétale d'entreprise Médical ...	Conduite d'entretien ...
Système d'information	Développement Programmation-paramétrage Exploitation matériels-logiciels Maintenance Sécurité ...	Administration Assistance-conseil Dépannage Choix techniques de prestations ...
...	...	...

## 2.2. Connaissances :

### Savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience

Ce critère combine :

- Nature/intensité des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi
- Périmètre/étendue des savoirs et savoir-faire requis par l'emploi

➔ **Connaissances minimales**

De la vie courante

➔ **Connaissances élémentaires**

Lire/écrire/compter

➔ **Connaissances professionnelles**

Connaissances techniques spécifiques à un métier

➔ **Connaissances générales**

Permettant le développement de raisonnements conduisant à formaliser/construire des actions à visée opérationnelle

➔ **Connaissances approfondies**

Permettant la mobilisation de concepts destinés à conduire des travaux/projets ou définir des plans d'action

➔ **Connaissances spécialisées**

Permettant l'élaboration de concepts destinés à développer des travaux/projets/plans d'action

➔ **Connaissances hautement spécialisées**

Permettant l'élaboration de concepts innovants/fondamentaux pour des développements à long terme

➔ **Discipline(s)**

Champ(s) académique(s) (technique, scientifique...) pouvant conduire à des spécialités

### **2.3. Autonomie :**

#### **Latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi, niveau de contrôle associé**

Ce critère combine :

- Latitude d'action, d'organisation et de décision pour l'élaboration de solutions
- Nature/type/fréquence du contrôle des actions et décisions

##### **→ Contrôle**

Vérification par un tiers responsable, ou par un système, de la mise en œuvre des opérations, hors situation d'autocontrôle

##### **→ Contrôle permanent**

En continu et à chaque étape

##### **→ Contrôle fréquent**

Souvent et à différentes étapes prédéfinies

##### **→ Contrôle ponctuel**

À différentes étapes prédéfinies ou de manière aléatoire

##### **→ Validation**

Action visant à approuver l'ensemble d'un processus, mesurer l'avancement d'un projet, confirmer la réalisation d'une mission

##### **→ Validation sur demande**

À l'initiative du titulaire de l'emploi

##### **→ Validation par les résultats**

Par l'atteinte des finalités visées par l'organisation

##### **→ Solutions identifiées**

Réponses connues définies par l'organisation

##### **→ Méthodes**

Ensemble de règles et de principes mobilisés de manière ordonnée et logique pour parvenir à un résultat

##### **→ Procédés**

Techniques de transformation de matières/produits/informations en vue d'atteindre un résultat

##### **→ Orientations**

Lignes directrices (techniques / organisationnelles / financières / commerciales / administratives...)

##### **→ Orientations stratégiques**

Orientations qui conditionnent l'évolution de l'organisation et qui engagent sa pérennité

## 2.4. Contribution :

**Effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement.  
Nature et importance du champ d'action et de responsabilité**

Ce critère combine :

- Responsabilité : apports, influence, conséquences attendues des actions et décisions sur l'activité
- Périmètre de l'action : champ d'intervention sur lequel s'exerce l'emploi

→ **Activités**

Ensemble de tâches cohérentes réalisées en situation professionnelle (cf. tableau illustratif)

→ **Equipe de travail**

Collectif de travail constituant une entité cohérente

→ **Transformation**

Adaptation/évolution/croissance d'activités, de produits ou de services

→ **Performance**

Mobilisation/optimisation des moyens et des ressources de son périmètre en vue d'obtenir le résultat attendu

→ **Entité économique**

Renvoie à une logique économique (de type « business unit »/domaine d'activités stratégiques) qui se distingue d'autres logiques organisationnelles (juridique, organigramme hiérarchique...)

→ **Développement**

Structuration organisationnelle

→ **Sous-ensemble de l'organisation**

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation

## 2.5. Encadrement/Coopération :

**Appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet**

Ce critère combine :

- **Encadrement hiérarchique** : organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel
- **Coordination d'activités** : pilotage/organisation du travail d'autrui sans lien hiérarchique
- **Appui** : soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

→ **Coopération ponctuelle**

Apporter une aide lorsque la situation le nécessite

→ **Coopération régulière**

Agir conjointement de manière constante/récurrente

→ **Appui**

Soutien/assistance apporté à d'autres salariés dans un périmètre déterminé

→ **Transmission de savoirs et de pratiques**

Organisation des apprentissages, assistance pédagogique, suivi du processus d'acquisition des connaissances et savoir-faire, évaluation des acquis

→ **Coordination des activités**

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une action dans un cadre délimité

→ **Coordination d'activités diversifiées**

Pilotage d'un travail collectif visant à organiser une mission combinant plusieurs actions/plusieurs types d'acteurs, pluridisciplinaires ou non

→ **Encadrement hiérarchique**

Organisation et direction du travail d'autrui ou d'équipes avec lien de subordination, réalisation de l'entretien d'appréciation individuel (atteinte des résultats de l'équipe, optimisation des ressources/de l'organisation, développement des compétences, promotions, propositions salariales, application des règles collectives...)

→ **Sous-ensemble de l'organisation**

Un des secteurs majeurs/significatifs de l'organisation

**2.6. Communication :**

**Nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation**

Ce critère combine :

- Nature de la communication : comprendre, informer, échanger, dialoguer, transmettre, argumenter, convaincre, négocier, représenter, susciter l'adhésion
- Nature des interlocuteurs : internes ou externes, individuels ou collectifs, variété, diversité

→ **Consignes et échanges simples**

Informations précises écrites et/ou orales qui décrivent le travail à réaliser dans des conditions préétablies

→ **Environnement immédiat**

Limité aux collègues de l'équipe de travail, aux fonctions support de proximité et à la hiérarchie directe

→ **Ajustement des réponses**

Nécessité d'adapter les questionnements/les réponses au contexte

→ **Communication démonstrative**

Nécessité d'expliquer/de justifier/d'apporter la preuve

→ **Coopération et partenariat**

Mise en place de relations entre structures visant à construire des principes/actions/contrats/accords fondés sur une vision partagée

→ **Négociation**

Recherche d'un accord qui engage les parties

→ **Négociation complexe**

Recherche d'accords multi-acteurs/multi-facteurs/multiculturel dans un périmètre large et sur une période longue

→ **Représentation**

S'exerce en fonction de la situation, du contexte, de l'environnement pouvant aller jusqu'à l'engagement de l'organisation

→ **Acteurs majeurs et diversifiés**

Décideurs présents dans des institutions/instances/organisations différentes

→ **Enjeux stratégiques**

De nature à assurer la pérennité de l'organisation