

MÉTHODE DE CLASSIFICATION

PROJET GTP

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 (ils sont également présentés par ordre alphabétique tous critères confondus). 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... 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/degré/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	Chargement-addition

		Coulée Laminage Tréfilage Forge Traitement thermique	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 finance	Comptabilité Contrôle de gestion Finances Audit	Saisie-émission Déclarations Contrôle Analyse-arbitrages	
Ressources humaines	Recrutement Formation Relations sociales Juridique Communication Paye Responsabilité sociétale d'entreprise Médical	Conception Normalisation/rédaction Négociation Information 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 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

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/multi-culturel 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