

GRILLE DES CRITERES

1^{ère} catégorie

Emplois d'exécution, correspondant à la catégorie « **Employés** ».

Les caractéristiques distinctives des quatre niveaux de qualification se fondent sur le degré de complexité des tâches.

| Niveau | Caractéristiques | Points clés | Niveau de formation initiale ou équivalence |
|--------|--|--|---|
| 1.1 | Travaux accessibles par une simple mise au courant pour une personne ne les ayant jamais exercés. Débutant : ce positionnement ne pourra excéder une durée de six mois. | Exécution de tâches simples pour lesquelles l'adaptation est rapide (simples informations ou consignes). | Niveau VI de l'Education Nationale (sortie sans diplôme de la scolarité obligatoire). |
| 1.2 | Travaux ne nécessitant aucune technicité particulière. | Il s'agit de l'exécution de tâches simples non nécessairement répétitives, souvent multiformes. | Niveau VI de l'Education Nationale (sortie sans diplôme de la scolarité obligatoire). |
| 1.3 | Travaux divers nécessitant : <ul style="list-style-type: none"> ● la mise en oeuvre des connaissances, ● l'appréciation des situations, ● l'adaptation des instructions reçues. | Il s'agit de tâches qui nécessitent la connaissance et l'utilisation de la technologie d'un métier. | Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience professionnelle équivalente. |
| 1.4 | Travaux complexes nécessitant, dans le cadre des instructions reçues : <ul style="list-style-type: none"> ● l'organisation du travail, ● la maîtrise des techniques dans la spécialité, ● des initiatives | La caractéristique principale de ce niveau est la maîtrise des techniques qui, dans la spécialité, laisse une autonomie quant au choix, à l'organisation et au contrôle de conformité. | Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience professionnelle équivalente. |

2^{ème} catégorie

Emplois de gestion d'activités et d'assistance relevant de la catégorie « **Techniciens et Agents de maîtrise** ». Le classement dans le **niveau 2.3** correspond au statut d'**assimilé cadre** et donne accès au régime de retraite et de prévoyance des cadres.

La dominante de la catégorie est la prise en charge d'activités définies soit dans le cadre d'un programme, soit dans le cadre de directives. Sous le terme « gestion d'activités » sont regroupés les emplois qui nécessitent à la fois un savoir-faire, des qualités d'organisation, de coordination et de suivi, et la connaissance de l'environnement professionnel.

| Niveau | Caractéristiques | Points clés | Niveau de formation initiale ou équivalence |
|--------|---|---|--|
| 2.1 | Organisation, conduite et contrôle d'un ensemble de travaux à partir de directives générales, <ul style="list-style-type: none"> ● exigeant un savoir-faire ou la mise en œuvre d'une ou de techniques ● nécessitant le choix des moyens à mettre en œuvre. | Les caractéristiques de ce niveau constituent la base de tous les emplois de cette catégorie. Trois points clés : <ul style="list-style-type: none"> ● l'aspect multiforme du travail (pluralité des tâches et des moyens) dans la majorité des cas, ● l'autonomie à l'intérieur du cadre de travail défini, ● le savoir-faire au sens large qui comprend notamment la connaissance et la mise en œuvre de techniques. | Niveau IV (Bac) ou expérience professionnelle équivalente |
| 2.2 | <ul style="list-style-type: none"> ● Justification d'une réelle maîtrise des qualités du premier niveau, ● Exigence de connaissances particulières du fonctionnement de l'environnement professionnel, ● Nécessité d'assurer et de coordonner la réalisation de travaux d'ensembles. | La maîtrise de l'emploi se mesure à la capacité de faire face à toutes les situations relevant du champ de compétence des emplois du premier niveau. Elle s'acquiert par l'expérience et la connaissance approfondie du milieu professionnel. | Niveau III (Bac + 2 BTS, DUT) ou expérience professionnelle équivalente |
| 2.3 | Compétences techniques permettant de suivre l'ensemble des fonctions inhérentes au métier, avec un contrôle exercé sur le personnel rattaché. | Une parfaite maîtrise technique constitue la caractéristique dominante de ce niveau | |
| 2.4 | En plus des compétences requises au niveau 2-3, assure la mise en œuvre des moyens répondant aux objectifs déterminés par la Direction. | Cette responsabilité peut impliquer l'encadrement et la responsabilité sur le plan technique d'un ou plusieurs collaborateurs, compte tenu de la maîtrise acquise de l'ensemble des moyens techniques. Elle peut impliquer la planification et le contrôle de l'organisation du travail. | |

3^{ème} catégorie

Emplois de conception, correspondant à la catégorie « **Cadres** ».

La dominante d'ensemble : il s'agit des emplois de « cadres », où la fonction de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ce niveau peut s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle vis-à-vis des collaborateurs relevant du domaine de leur compétence.

| Niveau | Caractéristiques | Points clés | Niveau de formation initiale ou équivalence |
|--------|--|---|--|
| 3.1 | Cadre débutant : ce positionnement ne pourra excéder une durée de douze mois. | Jeune diplômé dont c'est le premier emploi dans la branche qui peut avoir eu une première expérience professionnelle via des stages. | Niveaux II et I de l'Education Nationale ou expérience professionnelle équivalente |
| 3.2 | Prise en charge de missions à partir d'orientations : <ul style="list-style-type: none"> ● exigeant l'élaboration de solutions impliquant la définition de moyens à mettre en œuvre, ● mettant en jeu une responsabilité de résultat, ● faisant une part importante aux qualités personnelles : créativité, autorité, décision, jugement... | Les caractéristiques de ce niveau constituent la base des emplois des niveaux 3.1 et 3.2 | |
| 3.3 | Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du premier niveau, et permettant de faire face à toute situation professionnelle. | La maîtrise de la fonction se mesure à la capacité d'aborder et de résoudre les des missions les plus délicates. | |
| 3.4 | Haut niveau : <ul style="list-style-type: none"> ● d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière d'innovation dans un domaine de compétence défini par l'autorité de direction de l'entreprise ; ● de responsabilité particulière dans le choix, la formation et l'animation des collaborateurs, ● de délégation et contrôle de manière habituelle. | Le haut niveau d'expertise et de responsabilité constitue la caractéristique distinctive essentielle entre les emplois des niveaux précédents et ceux du troisième niveau. Il ne s'agit plus de fonctions impliquant la responsabilité de l'accomplissement d'une ou de missions définies dans le cadre d'orientations générales, mais de fonctions qui impliquent une responsabilité d'ensemble, exigeant une expertise et une capacité particulière d'innovation qui suppose en règle générale la constitution et la conduite d'une équipe, et la nécessité impérative d'organiser et de déléguer des missions particulières. | |

Au delà de ce niveau de qualification, l'énumération de critères n'est pas pertinente. Il s'agit généralement de fonctions concourant à la direction de l'entreprise, et dont le contenu relève implicitement ou explicitement d'une délégation émanant de la plus haute autorité de direction.