

Paris, le 4 janvier 1995

**VINGT-CINQUIEME AVENANT
A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES
CERAMIQUES DE FRANCE DU 6 JUILLET 1989**

**relatif
AUX NOUVELLES CLASSIFICATIONS
DES PERSONNELS OUVRIERS ET ETAM
des INDUSTRIES CERAMIQUES**

Entre les parties contractantes soussignées :

La CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE, agissant au nom des syndicats qu'elle représente, à l'exception de la CHAMBRE SYNDICALE DU CARREAU CERAMIQUE DE FRANCE,

et

d'une part,

Les Organisations syndicales de salariés suivantes :

la FEDERATION BATI-MAT-TP-C.F.T.C.,

la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES INDUSTRIES CERAMIQUES ET PRODUITS SIMILAIRES, C.G.T.- F.O.,

la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T.,

le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, AGENTS DE MAITRISE ET TECHNICIENS DES INDUSTRIES CERAMIQUES, S.C.A.M.I.C. - C.G.C.,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

.../...
P.B. // 

Dispositions préliminaires

Pour les branches signataires, le présent avenant annule et remplace l'ensemble des dispositions des annexes relatives aux classifications du personnel Ouvrier et des annexes relatives aux classifications du personnel ETAM de la convention collective nationale des Industries Céramiques de France du 6 Juillet 1989.

PREAMBULE

1. Une politique cohérente de classification suppose l'existence d'un système prenant en compte les caractéristiques communes d'un secteur professionnel mais aussi l'organisation propre à chaque entreprise.

Or les parties signataires constatent que les classifications de type Parodi de certaines branches de la Céramique, fondées sur une énumération des postes de travail affectés d'un coefficient hiérarchique unique pour chacun d'eux, permettent difficilement d'intégrer les nouveaux métiers pour lesquels il faut procéder par assimilation et ne tiennent pas compte de la réalité du travail dans sa diversité.

En conséquence, pour permettre au système de classification d'intégrer les évolutions technologiques et favoriser de nouvelles organisations du travail mieux adaptées aux conditions actuelles et futures de fonctionnement de l'atelier, du service ou de l'établissement, il est apparu opportun d'avoir recours à une nouvelle méthode de classification des emplois.

2. La classification repose sur une analyse objective du contenu des emplois dans l'entreprise et consiste ensuite à les classer les uns par rapport aux autres. La qualification d'un salarié correspond en fait à l'exercice d'un emploi conformément à sa définition.

S'appliquant aux salariés notamment grâce à la prise en compte de leur savoir-faire et de leur expérience, la souplesse de ce système implique que soit favorisée la promotion professionnelle de chaque salarié notamment par l'utilisation de la formation continue.

Elle a également pour objectif de favoriser une démarche de gestion prévisionnelle des hommes et des organisations dans les entreprises.

3. La classification débouche sur une grille de salaires conventionnels mensuels.

TITRE I - PRINCIPES GENERAUX

Les nouvelles classifications reposent sur les principes suivants :

Article 1 - Cinq critères classants.

1.1. Nature de l'activité -

A partir de l'analyse du contenu de l'emploi exercé, il s'agit de caractériser le degré de complexité et de diversité de l'activité : - objet du travail

- organisation (de la société, de l'établissement, de l'atelier)
- complexité de l'activité.

Le critère de nature de l'activité comporte des degrés de mise en oeuvre qui vont de l'exercice de tâches élémentaires à la prise en charge d'activités complexes concernant plusieurs domaines.

1.2. Autonomie -

Il ne s'agit pas de la capacité d'initiative du salarié mais de l'autonomie découlant de l'organisation, de l'emploi et de son environnement.

L'autonomie est caractérisée par la plus ou moins grande liberté d'action laissée dans l'exercice de l'emploi par les consignes, prescriptions, instructions etc. et les contrôles hiérarchiques. Cette liberté

d'action laisse un degré d'initiative et un niveau de délégation dans la prise de décision plus ou moins grand.

Le critère d'autonomie comporte des degrés qui vont de la consigne élémentaire à l'orientation la plus générale.

1.3. Responsabilité -

Il ne s'agit pas de savoir si le salarié est responsable mais si l'emploi comporte ou non des responsabilités.

Pour définir le niveau de responsabilité de l'emploi exercé, il est nécessaire de caractériser :

- le déroulement du travail au regard de la qualité du travail et des procédures mises en oeuvre
- la responsabilité à l'égard d'autrui sur le plan interne et externe
- la responsabilité à l'égard du matériel et des biens.

Le critère de responsabilité est gradué de l'attention à la vigilance et du respect des règles à l'implication dans l'emploi.

1.4. Savoir faire -

C'est l'acquisition dans le temps d'une expérience constituée de conduites professionnelles qui permettent d'obtenir le résultat souhaité. Elles se caractérisent par :

- la mise en oeuvre de capacités verbales de compréhension et d'expression
- la mise en oeuvre de méthodes structurées qui vont de l'exécution à la simulation
- l'ajustement permanent des étapes intermédiaires
- la prise en compte des normes et tolérances explicites ou implicites.

1.5. Savoir -

Il s'agit du niveau de connaissances théoriques acquises. Ce niveau peut être le résultat d'une formation initiale sanctionnée par un diplôme de l'Education Nationale ou un diplôme admis en équivalence, de la formation professionnelle continue ou d'une formation sur le terrain.

Article 2 - Sept niveaux.

Les cinq critères décrits ci-dessus se repartissent sur sept niveaux, pour permettre une évaluation significative des fonctions. Il s'agit donc de déterminer quel degré de nature d'activité, d'autonomie, de responsabilité, de savoir-faire... exige chaque emploi pour ensuite le situer hiérarchiquement dans l'un des niveaux de 1 à 7.

Article 3 - Une approche commune Ouvriers / ETAM.

Pour permettre une meilleure perméabilité entre les statuts d'ouvriers et d'ETAM, et donc de plus grandes possibilités d'évolution professionnelle, ces deux catégories coexistent dans le même système de référence.

Article 4 - Possibilités d'évolution : au sein d'un critère d'un niveau à l'autre.

Dans sa philosophie même, la classification par critères classants contient le principe d'une évolution professionnelle liée, non plus seulement à un changement d'emploi, mais à une progression personnelle ou à un enrichissement du contenu de l'emploi.

TITRE II - EVOLUTION DE CARRIERE ET FORMATION

Compte tenu des emplois disponibles dans les entreprises, la nouvelle grille de classification à critères classants doit permettre un développement de carrière pour les Ouvriers et les ETAM. Ce développement a pour condition l'acquisition de réelles connaissances professionnelles ou un enrichissement du contenu de l'emploi.

Article 5 - Evaluation et orientation professionnelle.

5.1. La situation des salariés des différents niveaux fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un examen régulier de la part de l'employeur. Cet examen a pour objet d'identifier les compétences acquises par l'exercice de l'activité professionnelle et de préciser celles qui restent à acquérir ou renforcer pour accroître les capacités professionnelles. Une attention particulière est portée aux bas niveaux de qualification.

5.2. Les possibilités d'évolution de carrière des salariés n'ayant pas changé de coefficient depuis cinq ans feront l'objet de la part de leur employeur d'un examen particulier.

Les objectifs de cet examen sont de déterminer les raisons de l'absence d'évolution et de définir un plan d'action pour y remédier. Celui-ci comporte notamment des mesures de formation ou de mobilité si possible interne à l'établissement.

Le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés et consultés dans le cadre du plan annuel de formation des mesures proposées et des suites données par l'employeur.

Article 6 - Mise en oeuvre d'actions de formation.

La compétence acquise à travers la formation professionnelle permet au salarié de bénéficier d'une priorité pour l'affectation à tout emploi à pourvoir correspondant au niveau de cette formation.

Elle entraîne le changement de qualification du salarié en cas de mise en oeuvre de ses nouvelles compétences.

TITRE III - DESCRIPTION DU SYSTEME

Article 7 - Les documents de référence.

La classification des emplois du personnel Ouvrier et ETAM s'effectue à partir de trois documents élaborés pour la mise en place des nouvelles classifications par critères classants.

7.1. La grille de classification détaillée (Annexe 1).

Elle définit de façon précise, par niveau, les critères classants et leur contenu.

7.2. La grille de synthèse et de coefficients (Annexe 2).

C'est une sorte de "résumé" de la grille de classification détaillée dont elle retient les notions clés. Elle permet d'avoir une vision rapide de l'ensemble des niveaux et des critères, d'appréhender plus facilement leur principe et d'en mesurer la hiérarchie. Elle comporte par ailleurs les nouveaux coefficients hiérarchiques des Ouvriers et des ETAM.

7.3. Le lexique (Annexe 3).

Indispensable étant donné la spécificité du vocabulaire utilisé pour caractériser les situations de travail, ce lexique donne des définitions permettant aux membres de la profession de parler un même langage.

TITRE IV - MISE EN APPLICATION

Article 8 - Procédure de concertation.

La mise en oeuvre détaillée de la grille dans l'entreprise devra faire l'objet d'une procédure de concertation à tous niveaux. Toutes les entreprises pourvues d'organisations syndicales de salariés représentatives devront négocier un accord de mise en place des nouvelles classifications. A défaut

d'organisations syndicales dans l'entreprise, l'employeur consultera les institutions représentatives du personnel.

En tout état de cause, les modalités pratiques de mise en oeuvre des nouvelles classifications devront respecter le canevas suivant :

- 1- Information du personnel sur le dispositif d'ensemble ;
- 2- Description de l'emploi ;
- 3- Validation du contenu de l'emploi par le titulaire de l'emploi et la hiérarchie ;
- 4- Positionnement de l'emploi dans les niveaux de la grille de classification ;
- 5- Information personnalisée des salariés ;
- 6- Communication en retour de la nouvelle classification des emplois.

Les difficultés collectives de classement nées de l'application du présent accord, n'ayant pas trouvé de solution dans l'entreprise, seront réglées par les dispositions conventionnelles de l'article G 28.

L'employeur devra informer chaque salarié, dans le respect des obligations légales, de sa qualification telle qu'elle résulte du nouveau système conventionnel au plus tard un mois avant son entrée en vigueur. Le classement effectif lui sera notifié par une attestation écrite en conformité de laquelle le bulletin de salaire portera le coefficient.

Article 9 - Conséquences du nouveau classement.

Il est entendu qu'il n'y a aucune concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients, ni entre l'ancien et le nouveau système de grille de classification. Néanmoins, il ne pourra être attribué au salarié un coefficient inférieur à celui acquis avant l'application du présent avenant.

Lors de la mise en application, le nouveau classement n'entraînera aucune remise en cause de chacun des différents éléments salariaux, y compris la prime d'ancienneté conventionnelle, antérieurement acquis par le salarié : ces différents éléments ne pourront être intégrés au salaire de base.

Lorsque le salaire réel du salarié restera, après reclassement, supérieur au salaire minimum mensuel conventionnel du nouveau barème, le nombre de points différentiel entre l'ancien et le nouveau coefficient n'entraînera pas obligatoirement un relèvement proportionnel du salaire réel de l'intéressé.

Article 10 - Recours et assistance.

En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à l'employeur un examen de sa situation ; dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire connaître sa décision au salarié au cours d'un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, lors duquel l'intéressé pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions.

Article 11 - Suivi de l'application dans l'entreprise.

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la nouvelle grille de classification seront examinés :

- par les délégués syndicaux dès sa mise en application et à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L 132-27 du Code du Travail,
- par les représentants du personnel selon leurs attributions (Comité d'Entreprise, Délégués du Personnel, C.H.S.C.T.),

Le plan de formation tient compte de ces avis en vue de proposer des stages de formation qualifiante, si nécessaire.

Handwritten signatures and initials: PB, a large stylized signature, and a small mark.

Article 12 - Dispositions transitoires.

Les entreprises disposeront d'un délai de 18 mois à compter du 1er janvier 1995 pour classer les emplois du personnel Ouvrier et ETAM d'après la nouvelle grille de classification. Ce délai pourra être modifié par accord d'entreprise, sans toutefois excéder 24 mois.

La procédure de concertation devra être engagée dans les trois premiers mois suivant la signature et un calendrier établi.

Un bilan d'application sera fait pour chaque branche au niveau de la Confédération six mois après la signature du présent accord et au terme de la première année suivant la mise en application des nouvelles classifications.

Article 13 - Dépôt.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, dans les conditions prévues à l'article L 132-10 du code du travail.

Article 14 - Adhésion.

Toute organisation syndicale représentative des salariés ou des employeurs non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Paris, le 4 Janvier 1995

Pour la CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE, agissant au nom des syndicats qu'elle représente, à l'exception de la CHAMBRE SYNDICALE DU CARREAU CERAMIQUE DE FRANCE,

M. TAUZIA :



Pour les organisations syndicales de salariés :

Pour la FEDERATION BATI-MAT-TP-C.F.T.C.,
- M. ENGELMANN :



Pour la FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE DES INDUSTRIES CERAMIQUES ET PRODUITS SIMILAIRES, C.G.T.- F.O.,
- M. OLIVIER :



Pour la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS, C.F.D.T.,
- M. MURGIA :



Pour le S.C.A.M.I.C. - C.G.C.,
- M. DESCAMPS :



GRILLE DETAILLEE DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS DU PERSONNEL OUVRIER ET ETAM

NIVEAU I

NATURE DE L'ACTIVITE

Tâches élémentaires.

- a) Tâches rudimentaires bien définies.
- b) Tâches familières répétitives, analogues à celles de la vie courante.
- c) Tâches scindées en opérations élémentaires enchaînées dans un cycle court.

AUTONOMIE

- a) L'intéressé doit être guidé dans l'exécution de ses tâches.
- b) Application de consignes ne nécessitant pas d'interprétation et fixant un mode opératoire stabilisé.
- c) Application de consignes relatives à un nombre limité de modes opératoires définis incluant des précisions sur certaines phases de l'exécution.

RESPONSABILITE

- a) Répétition de gestes appris.
- b) Attention appliquée aux constatations élémentaires de la vie courante.
- c) Attention s'exerçant sur la conformité des effets directs de l'action.

SAVOIR-FAIRE

Adaptation aux conditions générales de travail en entreprise.

SAVOIR

Sans diplôme élémentaire (Niveau VI Education Nationale)

EB

///

→ 01

NIVEAU II

NATURE DE L'ACTIVITE

Tâches spécialisées.
a) Tâches spécialisées constituées d'opérations contenues dans un processus séquentiel stable dont il importe de respecter les exigences explicites.

b) Tâches spécialisées variées inscrites dans un certain nombre de modes opératoires stabilisés présentant une forte analogie entre eux.

c) Tâches spécialisées diversifiées quant aux modes opératoires, ces tâches s'inscrivant dans un domaine délimité.

AUTONOMIE

a) Application de consignes détaillées et commentées concernant des modes opératoires séquentiels qui s'enchaînent d'une manière définie.

b) Application de consignes détaillées relatives à des séquences de travail définies qu'il importe d'agencer entre elles.
c) Application de consignes détaillées relatives à des séquences de travail définies, les aménagements à réaliser portent sur la combinaison des modes opératoires et des moyens à disposition.

RESPONSABILITE

Le titulaire de l'emploi effectue des ajustements portant sur l'ordre des opérations ou les moyens utilisés dans le cadre de tolérances se situant dans une marge faible d'appréciation.

a) Vigilance s'exerçant sur la conformité des résultats de l'action.

b) Vigilance s'exerçant sur la conformité attendue des résultats de l'action et sur l'état des moyens de réalisation.

c) Vérification de conformité des résultats obtenus par rapport à des normes fixées.

SAVOIR-FAIRE

Comprendre le langage usuel du travail et la signification opératoire de termes "clés".
S'exprimer oralement ou par écrit succinct à propos d'observations relevées en cours d'exécution du travail.

Les conduites de travail requièrent l'utilisation de processus d'exécution.

a) Régularité dans l'exécution de séquences courtes de travail obtenue par une pratique répétitive des opérations.

b) Efficacité dans l'exécution de séquences longues de travail obtenue par une pratique récurrente des opérations.

c) Efficacité dans l'exécution de séquences multiples de travail obtenue par une assimilation méthodique progressive des opérations.

SAVOIR

Brevet des Collèges ou niveau (1) (Niveau V bis Education Nationale)

Eventuellement, niveau C.A.P.

Permis de conduire et licences

(1) Acquis notamment par formation professionnelle.

SP

FB



NATURE
DE

L'ACTIVITE

Travaux qualifiés.

- a) Travaux caractérisés par la diversité des modes opératoires (où sont intégrés la réalisation et le contrôle) à agencer en fonction d'un résultat concret connu ou d'un modèle à respecter défini par des normes usuelles.
- b) Travaux dont les modes opératoires, comportant pour partie les opérations usuelles d'un métier, sont à combiner pour atteindre un résultat défini par des normes techniques.
- c) Travaux constitués d'actions de réalisations complètes comportant les opérations classiques d'un métier.

AUTONOMIE

- a) Prescriptions précises et complètes sur les actions à entreprendre, les initiatives se situent au niveau de l'organisation des actions du travail et du choix des moyens appropriés.
- b) Prescriptions précises et complètes sur les actions à entreprendre, qu'il y a lieu d'adapter aux aléas de la situation.
- c) Prescriptions essentielles sur les actions à entreprendre qu'il importe de préciser pour adapter les moyens disponibles aux circonstances du travail et de son évolution.

RESPONSABILITE

- L'auto-contrôle fait partie intégrante des modes opératoires ; il s'effectue aux différents stades appropriés et en final pour juger de la conformité à un résultat attendu. L'intéressé doit procéder à des actions correctives constantes pour atteindre le niveau de qualité attendu principalement en cours de réalisation du travail.
- Nécessité de faire preuve de constance dans les actions entreprises et d'adaptation aux circonstances pour prendre en compte l'évolution du travail.
- A l'intérieur d'un groupe réduit, le titulaire de l'emploi a la possibilité d'user de ses compétences pour obtenir l'application de dispositions prescrites et/ou de créer et entretenir avec ses collègues des relations d'échange et de coopération.
- a) Vérification de conformité des résultats par rapport à des normes coutumières autorisant une certaine marge d'imprécision.
- b) Référence constante de conformité aux normes en usage dans un métier ou dans un emploi.
- c) Référence constante de conformité aux normes professionnelles référencées en vigueur dans un métier ou dans un emploi.

SAVOIR-FAIRE

Discriminer : nécessité de discriminer dans les documents, instructions exprimées en langage professionnel spécifique, les informations utiles.

Restituer : nécessité de restituer clairement par oral ou par écrit les constatations ou informations relatives au travail et à son environnement direct.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation des méthodes de réalisation.

PB

- a) Sûreté de la réalisation obtenue par une pratique suffisante des opérations de base d'un métier.
- b) Efficience de la réalisation obtenue par une pratique régulière des opérations classiques d'un métier appliquées à un domaine spécifique.
- c) Garantie de la réalisation obtenue par une pratique régulière des opérations les plus difficiles d'un métier.

SAVOIR

C.A.P ou niveau (Niveau V Education Nationale)
Eventuellement niveau B.E.P.

NATURE DE L'ACTIVITE

Travaux qualifiés et connexes.

- a) Travaux constitués d'actions de réalisations complètes comportant, outre les opérations classiques d'un métier, des opérations de métiers connexes.
- b) Travaux constitués d'actions de réalisations complètes comportant les opérations les plus difficiles d'un métier et la mise en oeuvre des principales opérations de métiers connexes.
- c) Travaux constitués d'actions de réalisations spéciales peu connues, voire originales, tant au niveau des moyens utilisés qu'à celui des résultats à obtenir.

AUTONOMIE

- a) Instructions détaillées portant sur des résultats connus à atteindre avec choix de moyens appropriés et un minimum de sélectivité dans les priorités pour gérer efficacement son temps.
- b) Instructions avec sélection parmi les types de moyens proposés.
La simultanéité des sollicitations ou la nécessaire prise en compte de paramètres multiples rend indispensable une sélectivité dans les priorités (et l'ordonnement des séquences de travail).
- c) Instructions avec choix à élargir parmi les moyens appropriés.

RESPONSABILITE

Vérifications aux moments opportuns de la cohérence des données initiales et de celle des résultats intermédiaires pour s'assurer du bon déroulement de l'action entreprise.
Recours à des contrôles spécifiques ou des mises au point dont il importe d'apprécier la pertinence, qui impliquent nécessairement une réflexion avant l'action et conditionnent les opérations ultérieures.
Interventions correctives fondées sur des règles ou des procédures existantes.

Dans le cas d'une charge statutaire, l'animation d'un groupe s'exerce dans le but de :

- veiller au respect des normes quantitatives et qualitatives ;
- créer à l'intérieur du groupe des relations de collaboration, d'y répartir le travail et de se concerter.

a) Les actions de réalisation s'appuient sur des règles professionnelles dont il est important d'apprécier la pertinence pour répondre aux exigences de la qualité requise.

- b) Les actions de réalisation s'appuient sur des règles professionnelles.
De leur observance dépend la fonctionnalité optimale du produit de l'action.
- c) Les actions de réalisation sont guidées par des règles professionnelles.
De leur observance dépend la fiabilité dans le temps du produit de l'action.

PB

[Handwritten signatures and initials]

SAVOIR-FAIRE

Discerner dans les informations reçues celles qui sont utiles pour obtenir les résultats escomptés, ce qui entraîne à apprécier l'opportunité de questionner ou transmettre certaines informations.
 Expliquer : donner les informations utiles pour faire comprendre les exigences et les buts des actions en cours et de se mettre à la portée de ses interlocuteurs pour faciliter leur compréhension.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes de réalisation et de formalisation spécialisées.

- a) Sûreté de réalisation obtenue par une pratique suffisante des opérations de base de métiers appartenant à une même famille professionnelle.
 b) Efficience de la réalisation obtenue après une expérience effective de travaux relevant d'un même domaine.
 c) La fiabilité de la réalisation requiert entre des habiletés spécifiques, de réelles capacités d'expérimentation qui s'appuient sur des méthodes de structuration des faits observés.

SAVOIR

B.E.P ou niveau (Niveau V Education Nationale)
 Eventuellement, niveau B.P. ou Bac Pro.

PB

Handwritten signature and initials, possibly 'PB' and 'de or'.

NIVEAU V

Activités techniques ou de gestion.

NATURE
DE
L'ACTIVITE

Instructions générales.

AUTONOMIE

Les informations reçues sont fragmentaires en provenance d'origines et d'interlocuteurs multiples ; elles imposent une vérification de vraisemblance et de cohérence, ainsi que l'exercice d'un sens critique et d'une recherche d'objectivité. Surveillance attentive (permanente) des facteurs susceptibles d'influencer l'avancement du travail. Les interventions correctives à apporter dans le cadre de l'action ne peuvent intervenir que par approches successives ; il importe par conséquent de conserver en perspective le but poursuivi et les résultats attendus.

RESPONSABILITE

Nécessité d'obtenir des changements de comportements individuels en faisant prendre conscience des raisons qu'imposent les objectifs et les normes de travail.

Obtention de l'adhésion des interlocuteurs par argumentation professionnelle impliquant un engagement personnel.

Dans le cas d'une fonction statutaire, le commandement s'exerce sur un groupe, ce qui nécessite :

- d'assurer la coordination de l'avancement des travaux ;
- d'obtenir que chacun des membres s'adapte aux changements de la situation.

SAVOIR-FAIRE

Analyser : décomposer en éléments essentiels, avec des termes appropriés, afin de décrire un enchaînement, caractériser des relations, préciser le contenu d'un ensemble.

Démontrer : enchaîner des propositions verbales avec le souci d'intégrer à chaque étape les arguments, justification, preuves appuyant les affirmations avancées.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes d'analyse et de formalisation standardisées.

Assemblage rationnel des données de la situation avec évaluation des contraintes ultérieures de la réalisation.

B.P et BAC Pro. ou niveau (Niveau IV Education Nationale)
Eventuellement, niveau B.T.

SAVOIR

Handwritten marks: a large 'B' in a circle, a signature, and the initials 'OP'.

NIVEAU VI

NATURE DE L'ACTIVITE

Activités techniques ou de gestion qualifiées.

AUTONOMIE

Dans le cadre de directives précisant les moyens, choix de solutions en fonction de critères spécifiques.

RESPONSABILITE

Les informations à prendre en compte doivent être sélectionnées et contrôlées avec indépendance de jugement pour apprécier leur adéquation aux circonstances de la situation du travail.
Exigences permanentes de recherche de sources d'informations spécifiques.
Les mesures correctives étant conduites en des lieux ou des instances différents, elles contraignent à une adaptation voire à des itérations permanentes.

Le titulaire est amené à entretenir, avec des interlocuteurs aux rôles et statuts variés, des relations sinon contractuelles, du moins de partenariat, dans le but d'améliorer les performances en vue d'atteindre des buts explicites.

Dans le cas d'une fonction statutaire, le titulaire de l'emploi anime et coordonne l'activité de plusieurs groupes de travail en veillant à leurs développements et en s'assurant des résultats atteints.

SAVOIR-FAIRE

Interpréter les informations recueillies afin de comprendre les perceptions, les attitudes et les questions de ses interlocuteurs.

Expliciter aux interlocuteurs les données essentielles, parfois complexes, en réponse à leurs attentes et argumenter dans les situations où les intérêts premiers peuvent être divergents.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes de synthèse ou de consolidation structurées.

Agencement d'éléments technologiques ou organisationnels constitutifs d'un système organisé à but défini sur la base d'un cahier des charges ou de diagnostics qu'il importe fréquemment de préciser.

SAVOIR

B.T ou niveau (Niveau IV Education Nationale)
Eventuellement, niveau B.T.S. ou Bac + 2.

Handwritten signatures and initials: "B", "AK", "ON", and a large signature.

NIVEAU VII

Activités techniques ou de gestion hautement qualifiées.

Dans le cadre d'orientations s'inscrivant dans un programme d'actions, définitions des solutions, des moyens et des méthodes.

Les contrôles du déroulement de l'action s'effectuent sur des résultats à mettre en relation avec les prévisions, cela entraîne parfois le recours indispensable à des méthodes de contrôle complexes.

Les dispositions correctives nécessaires doivent intégrer les données résultant du contrôle ainsi que des contextes, initiaux ou intermédiaires (adaptation aux circonstances, sens du rattrapage).

Le titulaire de l'emploi doit faire évoluer la situation de manière à concilier différents points de vue pour les faire converger vers une solution négociée, où il s'implique lui-même.

En fonction de la complexité des problèmes, il a toute latitude pour provoquer la concertation avec des personnes qu'il estime capables d'apporter un point de vue d'expert.

Dans le cas d'une fonction statutaire, le titulaire de l'emploi supervise l'activité de plusieurs secteurs ayant leurs contributions propres, la coordination obligeant à clarifier les buts communs, donc à rechercher la meilleure synergie et l'optimisation possible des moyens.

Elucider en clarifiant les situations où peuvent interférer voire s'affronter des opinions ou des intérêts potentiellement divergents. Convaincre en structurant les informations de manière à entraîner l'adhésion en fonction de critères ou de valeurs identifiés.

Les conduites professionnelles requièrent l'utilisation de méthodes de simulation.

Intégration dans la problématique de données ou d'informations significativement évolutives ou nouvelles présentant un caractère général abstrait.

Exploitation, reconstitution d'ensembles problématiques et formulation de diagnostics.

Les problèmes sont à formuler sur la base de solutions de principe de manière à concevoir les solutions techno-logiques ou organisationnelles dans la perspective de leur développement ultérieur, en appréciant et prévenant les problèmes potentiels induits par la conduite des opérations.

B.T.S et BAC + 2 ou niveau (Niveau III Education Nationale)

SAVOIR

13

Annexe 2 - GRILLE DE SYNTHESE DE CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIER ET ETAM

NIVEAUX	COEFFETS	NATURE DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE	RESPONSABILITE	SAVOIR-FAIRE	SAVOIR
I	125	Tâches élémentaires a) rudimentaires b) familières c) scindées	Consignes élémentaires	Attention	Adaptation Exécution	Sans diplôme élémentaire
	130					
II	135	Tâches spécialisées a) stables b) variées c) diversifiées	Consignes spécifiques	Vigilance	- Comprendre/s'exprimer Régularité Efficacité séquences longues et multiples	(Niveau VI Educ. Nat.)
	145					
	155					
III	155	Travaux qualifiés a) diversifiés b) usuels c) classiques	Prescriptions	Auto-contrôle normes coutumières normes d'usage normes professionnelles Coopération	- Discriminer/Restituer Sûreté Efficacité Garantie résultat - Méthode de réalisation	C.A.P. ou niveau
	175					
	190					
	200					
IV	190	Travaux qualifiés et connexes a) complets / classiques b) complets / difficiles c) spéciaux / originaux	Instructions détaillées	Contrôles spécifiques règles professionnelles Concertation Animation d'un groupe	- Discerner/Expliquer - Méthode de réalisation et de formalisation spécialisée	B.E.P. ou niveau (Niveau V Educ. Nat.)
	210					
	230					
	240					
V	230	Activités techniques ou de gestion	Instructions générales	Vérification vraisemblance et cohérence Obtention d'adhésion Commandement sur un groupe	- Analyser/Démontrer - Méthode d'analyse et de formalisation	B.P. et Bac Pro ou niveau
	250					
	260					
	270					
VI	260	Activités techniques ou de gestion qualifiées	Directives	Sélection/Validation Relations de partenariat Animation et coordination de plusieurs groupes	- Interpréter/Expliquer - Méthode de synthèse et de consolidation	(Niveau IV Educ. Nat.)
	280					
	290					
	300					
VII	290	Activités techniques ou de gestion hautement qualifiées	Orientations	Mise en relation résultats/prévisions Conciliation/concertation Supervision de plusieurs secteurs	- Elucider/Convaincre - Méthode de synthèse et de simulation	B.T.S. et Bac + 2 ou niveau (Niveau III Educ. Nat.)
	310					
	330					
	350					

RB
11/02

Annexe 3

LEXIQUE DE CLASSIFICATION

Ce lexique, outil de travail, se présente sous les deux formes suivantes:

1 - LEXIQUE ALPHABETIQUE

Activité	- Ensemble de travaux en général interdépendants.
Ajustement	- Action corrective à conduire afin de pallier des insuffisances, intégrer les imprévus ou les aléas, tout en conservant les buts ou les orientations initiales.
Attention	- Orientation de l'activité perceptive sur un domaine délimité. La persistance de l'état de fait n'oblige pas à une surveillance de tous les instants pour la poursuite de l'action.
Auto-contrôle	- La conduite du travail exige que soient imbriquées les opérations de réalisation et les opérations de contrôle, ces dernières permettant à tout moment de s'assurer du bon déroulement qualitatif du travail et de décider des ajustements à apporter.
Autonomie	- C'est la "liberté de manoeuvre" laissée par des consignes, prescriptions, instructions etc. à l'intérieur de laquelle des initiatives peuvent être prises.
Classique	- Travail délicat nécessitant pour l'accomplir, de disposer antérieurement de nombreuses réalisations personnelles de même type afin d'assurer une exécution sûre dans un cadre conforme aux exigences et usages professionnels.
Concertation	- Processus permettant, avant décision, de recueillir et d'intégrer les points de vue de personnes concernées par un sujet donné.
Conformité	- La concordance aux caractères principaux du modèle servant de référence s'effectue d'une manière directe, sans avoir à utiliser un support technique ou technologique.
Connexe	- Qui est en rapport étroit avec ...
Consigne	- Formulation qui contient toutes précisions utiles pour l'exécution de tâches.
Consolidation	- Méthode de synthèse ayant ses règles, ses codes, ses normes standards, reposant sur l'analyse des composantes d'une situation dans la perspective d'en structurer les caractéristiques essentielles.
Contrôle	- Opération spécifique de vérification précise, faite à l'aide de moyens appropriés, distincte des opérations de réalisation même si elle est intégrée au processus (auto-contrôle).
Difficile	- Qui nécessite persévérance et de nombreuses réalisations personnelles en raison du caractère ardu et complexe du travail.
Directives	- Indication de la ligne de conduite donnant le sens de l'action à entreprendre, ainsi que les principaux paramètres à prendre en considération.

PB 

Discerner	- Savoir percevoir distinctement les éléments essentiels d'une situation de travail et être en mesure d'en décrire les caractéristiques et d'en apprécier la validité et l'importance.
Discriminer	- Savoir reconnaître, extraire avec une précision suffisante des éléments utiles dans des informations globales.
Diversité	- Pluralité de tâches délimitées de natures différentes.
Efficacité	- Présente la double caractéristique de sûreté et de rapidité.
Effcience	- Présente la caractéristique d'efficacité et en outre d'optimisation des moyens et des méthodes.
Exécution	- Mise en oeuvre d'opérations ordonnées dans le cadre d'un ou plusieurs modes opératoires dans lesquels il importe de savoir associer à chaque phase, ou chaque opération, les conditions (points-clés) de la bonne réussite de celle-ci.
Explicite	- Ce qui est expressément formulé et ne laisse ni ambiguïté ni doute.
Expliquer	- Transmettre, avec commentaires à l'appui, des informations que l'interlocuteur aura à assimiler.
Familière	- Tâche dont la connaissance et la pratique sont ordinaires. A ce titre, elle est devenue facile et usuelle ; tant les moyens que les résultats attendus s'apprécient plus qu'ils ne se mesurent.
Fiabilité	- Qualité de travail exigée de l'opérateur, qui s'apprécie à l'épreuve du temps.
Formalisation	- Méthode d'analyse standardisée permettant une expression et une rationalisation des pratiques selon des schémas éprouvés, dans la perspective de servir de support à des actions concrètes ultérieures.
Fragmentaire	- S'applique à des tâches qui ne sont pas reliées entre elles et dont l'accomplissement ne nécessite pas que l'on ait à les situer dans un ensemble cohérent.
Guidé	- Les phases même élémentaires du travail sont organisées ou surveillées de telle manière que les probabilités d'erreurs sont très faibles.
Instructions	- Indications comportant des explications. Elles supposent de la part de la personne chargée de leur application un certain savoir concernant leurs raisons d'être et la manière de les appliquer; de ce fait elles ne s'attachent pas à déterminer chaque phase du travail.
Méthode	- Démarche rationnelle constituée d'un ensemble de principes, de représentations et de règles normatives permettant d'atteindre un but.
Mode opératoire	- Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution et donc le résultat à obtenir.
Nature de l'activité	- Ensemble de travaux en général interdépendants de même genre et présentant des caractéristiques communes.
Normes	- Références précises, en général codées, permettant d'apprécier le résultat qualitatif et quantitatif de l'action.
Coutumières	- Communes à de nombreux groupes socio-professionnels, issues de la pratique courante.
D'usage	- Partagées par des groupes professionnels ayant une pratique suffisante de l'activité spécifique, en général peu formalisées mais aisément identifiables et transmissibles.

PB 

Professionnelles

- Résultant d'expériences rationalisées étayées de conceptions méthodiques reconnues, conseillées par des spécialistes et en général codifiées par des experts.
- Opération** - Acte ou série d'actes brefs matériels ou intellectuels constitués de phases et de points-clés, et supposant la réunion de moyens et de conditions pour obtenir un effet ou un résultat déterminé.
- Orientation** - Cadre de référence, précisant les axes essentiels de la situation ainsi que les buts à atteindre.
- Originaux** - Ne disposant ni de modèles concrets ni de références préalables.
- Pertinent** - Bien adapté à l'objet ou à la situation de travail.
- Prescription** - Précise les actes à accomplir en faisant appel à un minimum d'adaptation à la situation.
- Processus** - Suite (déroulement) de phases de travail ordonnées se succédant à intervalles relativement brefs.
- Qualifié** - S'applique à des travaux constituant des actions complètes en référence aux savoir faire et connaissances professionnelles d'un métier.
- Réalisation** - Mise en oeuvre de processus opératoires permettant de recourir à des substitutions à l'intérieur de plans d'action globaux.
Ces plans d'action intègrent des opérations et leurs points-clés ainsi que des étapes de contrôle d'avancement dont l'initiative revient à l'opérateur.
- Règle** - Ce qui s'impose comme une ligne de conduite conforme à des usages professionnels qui ont fait l'objet d'une approche méthodique et rationnelle.
- Responsabilité** - Suppose la prise de conscience de l'impact et des conséquences des actes professionnels sur les personnes, le produit, le matériel, exige concrètement attention, vigilance, contrôle, dans le but d'éviter des conséquences négatives.
Requiert une implication personnelle dans les actes et décisions du travail.
- Restituer** - Retransmettre à l'équivalent et en termes compréhensibles à un interlocuteur averti des informations reçues ou observées.
- Savoir-faire** - C'est l'acquisition de conduites professionnelles qui permettent d'obtenir le résultat souhaité. Elles se caractérisent par :
 - la mise en oeuvre de méthodes structurées,
 - l'ajustement permanent des étapes intermédiaires,
 - la prise en compte des normes et tolérances explicites ou implicites.Cette acquisition s'apprécie dans le temps.
- Scindés** - Décomposés avec netteté.
- Sélection** - Choix argumenté.
- Simulation** - Méthode utilisée pour représenter des phénomènes et tester des hypothèses de conception ou de déroulement d'actions successives et/ou simultanées.
- Spécialisé** - S'applique à des tâches définies, requérant essentiellement une mémorisation des différentes phases de l'exécution du travail et de leurs points clés.
- Stable** - Les facteurs influençant la reproductibilité de l'action sont bien maîtrisés.
- Sûreté** - Offre des garanties quant à la qualité et la régularité du travail.

PB 

- Tâche** - Suite d'opérations ordonnées ou concomitantes pouvant faire l'objet d'un mode opératoire.
- Travaux** - Tâches reliées et coordonnées entre elles, comportant des opérations caractéristiques du métier.
- Validation** - Confirmation de la fiabilité des options ou hypothèses initiales.
- Variété** - Pluralité de tâches délimitées analogues ou de même nature.
- Vérification** - Action de s'assurer qu'une chose est telle qu'elle doit être, en référence à une pièce témoin, un étalon, une norme etc.
- Vigilance** - Attention soutenue de tous les instants sur certains signaux critiques ou sur un certain nombre de faits significatifs nécessitant une réaction immédiate, sous peine de nuire au résultat final de l'action.

PB  07

2 - LEXIQUE THEMATIQUE

NATURE DE L'ACTIVITE

Ensemble de travaux en général interdépendants de même genre et présentant des caractéristiques communes.

Opération	- Acte ou série d'actes brefs matériels ou intellectuels constitués de phases et de points-clés, et supposant la réunion de moyens et de conditions pour obtenir un effet ou un résultat déterminé.
Tâche	- Suite d'opérations ordonnées ou concomitantes pouvant faire l'objet d'un mode opératoire.
Travaux	- Tâches reliées et coordonnées entre elles, comportant des opérations caractéristiques du métier.
Activité	- Ensemble de travaux en général interdépendants.

Spécialisé	- S'applique à des tâches définies, requérant essentiellement une mémorisation des différentes phases de l'exécution du travail et de leurs points clés.
Qualifié	- S'applique à des travaux constituant des actions complètes en référence aux savoir faire et connaissances professionnelles d'un métier.
Connexe	- Qui est en rapport étroit avec ...

Familière	- Tâche dont la connaissance et la pratique sont ordinaires. A ce titre, elle est devenue facile et usuelle ; tant les moyens que les résultats attendus s'apprécient plus qu'ils ne se mesurent.
Scindés	- Décomposés avec netteté.
Stable	- Les facteurs influençant la reproductibilité de l'action sont bien maîtrisés.
Variété	- Pluralité de tâches délimitées analogues ou de même nature.
Diversité	- Pluralité de tâches délimitées de natures différentes.
Classique	- Travail délicat nécessitant pour l'accomplir, de disposer antérieurement de nombreuses réalisations personnelles de même type afin d'assurer une exécution sûre dans un cadre conforme aux exigences et usages professionnels.
Difficile	- Qui nécessite persévérance et de nombreuses réalisations personnelles en raison du caractère ardu et complexe du travail
Originaux	- Ne disposant ni de modèles concrets ni de références préalables.

Processus - Suite (déroulement) de phases de travail ordonnées se succédant à intervalles relativement brefs.

AUTONOMIE

C'est la "liberté de manoeuvre" laissée par des consignes, prescriptions, instructions etc. à l'intérieur de laquelle des initiatives peuvent être prises.

Consigne	- Formulation qui contient toutes précisions utiles pour l'exécution de tâches.
Prescription	- Précise les actes à accomplir en faisant appel à un minimum d'adaptation à la situation.
Instructions	- Indications comportant des explications. Elles supposent de la part de la personne chargée de leur application un certain savoir concernant leurs raisons d'être et la manière de les appliquer; de ce fait elles ne s'attachent pas à déterminer chaque phase du travail.
Directives	- Indication de la ligne de conduite donnant le sens de l'action à entreprendre, ainsi que les principaux paramètres à prendre en considération.
Orientation	- Cadre de référence, précisant les axes essentiels de la situation ainsi que les buts à atteindre.

Guidé - Les phases même élémentaires du travail sont organisées ou surveillées de telle manière que les probabilités d'erreurs sont très faibles.

Mode opératoire - Suite explicite d'opérations ordonnées dont le respect conditionne l'efficacité de l'exécution et donc le résultat à obtenir.

RESPONSABILITE

Suppose la prise de conscience de l'impact et des conséquences des actes professionnels sur les personnes, le produit, le matériel, exige concrètement attention, vigilance, contrôle, dans le but d'éviter des conséquences négatives.

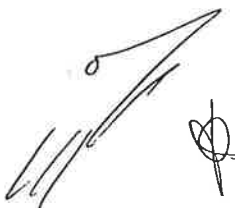
Requiert une implication personnelle dans les actes et décisions du travail.

Attention	- Orientation de l'activité perceptive sur un domaine délimité. La persistance de l'état de fait n'oblige pas à une surveillance de tous les instants pour la poursuite de l'action.
Vigilance	- Attention soutenue de tous les instants sur certains signaux critiques ou sur un certain nombre de faits significatifs nécessitant une réaction immédiate, sous peine de nuire au résultat final de l'action.
Auto-contrôle	- La conduite du travail exige que soient imbriquées les opérations de réalisation et les opérations de contrôle, ces dernières permettant à tout moment de s'assurer du bon déroulement qualitatif du travail et de décider des ajustements à apporter.
Contrôle	- Opération spécifique de vérification précise, faite à l'aide de moyens appropriés, distincte des opérations de réalisation même si elle est intégrée au processus (auto-contrôle).
Vérification	- Action de s'assurer qu' une chose est telle qu'elle doit être, en référence à une pièce témoin, un étalon, une norme etc.
Sélection	- Choix argumenté.
Validation	- Confirmation de la fiabilité des options ou hypothèses initiales.

Norme	- Référence précise, en général codée, permettant d'apprécier le résultat qualitatif et quantitatif de l'action.
Coutumières	- Communes à de nombreux groupes socio-professionnels, issues de la pratique courante.
D'usage	- Partagées par des groupes professionnels ayant une pratique suffisante de l'activité spécifique, en général peu formalisées mais aisément identifiables et transmissibles.
Professionnelles	- Résultant d'expériences rationalisées étayées de conceptions méthodiques reconnues, conseillées par des spécialistes et en général codifiées par des experts.
Règle	- Ce qui s'impose comme une ligne de conduite conforme à des usages professionnels qui ont fait l'objet d'une approche méthodique et rationnelle.

RESPONSABILITE (SUITE)

Ajustement	- Action corrective à conduire afin de pallier des insuffisances, intégrer les imprévus ou les aléas, tout en conservant les buts ou les orientations initiales.
Conformité	- La concordance aux caractères principaux du modèle servant de référence s'effectue d'une manière directe, sans avoir à utiliser un support technique ou technologique.
Fiabilité	- Qualité de travail exigée de l'opérateur, qui s'apprécie à l'épreuve du temps.
Pertinent	- Bien adapté à l'objet ou à la situation de travail.
Concertation	- Processus permettant avant décision de recueillir et d'intégrer les points de vue de personnes concernées par un sujet donné.
Fragmentaire	- S'applique à des tâches qui ne sont pas reliées entre elles et dont l'accomplissement ne nécessite pas que l'on ait à les situer dans un ensemble cohérent.

PB  07

SAVOIR - FAIRE

C'est l'acquisition de conduites professionnelles qui permettent d'obtenir le résultat souhaité. Elles se caractérisent par :

- la mise en oeuvre de méthodes structurées,
- l'ajustement permanent des étapes intermédiaires,
- la prise en compte des normes et tolérances explicites ou implicites.

Cette acquisition s'apprécie dans le temps.

Exécution	- Mise en oeuvre d'opérations ordonnées dans le cadre d'un ou plusieurs modes opératoires dans lesquels il importe de savoir associer à chaque phase, ou chaque opération, les conditions (points-clés) de la bonne réussite de celle-ci.
Réalisation	- Mise en oeuvre de processus opératoires permettant de recourir à des substitutions à l'intérieur de plans d'action globaux. Ces plans d'action intègrent des opérations et leurs points-clés ainsi que des étapes de contrôle d'avancement dont l'initiative revient à l'opérateur.
Formalisation	- Méthode d'analyse standardisée permettant une expression et une rationalisation des pratiques selon des schémas éprouvés, dans la perspective de servir de support à des actions concrètes ultérieures.
Consolidation	- Méthode de synthèse ayant ses règles, ses codes, ses normes standards, reposant sur l'analyse des composantes d'une situation dans la perspective d'en structurer les caractéristiques essentielles.
Simulation	- Méthode utilisée pour représenter des phénomènes et tester des hypothèses de conception ou de déroulement d'actions successives et/ou simultanées.

Discriminer	- Savoir reconnaître, extraire avec une précision suffisante des éléments utiles dans des informations globales.
Restituer	- Retransmettre à l'équivalent et en termes compréhensibles à un interlocuteur averti des informations reçues ou observées.
Discerner	- Savoir percevoir distinctement les éléments essentiels d'une situation de travail et être en mesure d'en décrire les caractéristiques et d'en apprécier la validité et l'importance.
Expliquer	- Transmettre avec commentaires à l'appui des informations que l'interlocuteur aura à assimiler.
Explicite	- Ce qui est expressément formulé et ne laisse ni ambiguïté ni doute.

Efficacité	- Présente la double caractéristique de sûreté et de rapidité.
Effcience	- Présente la caractéristique d'efficacité et en outre d'optimisation des moyens et des méthodes.
Sûreté	- Offre des garanties quant à la qualité et la régularité du travail.

Méthode - Démarche rationnelle constituée d'un ensemble de principes, de représentations et de règles normatives permettant d'atteindre un but.