

LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE LA BRANCHE DMT



C'est quoi ?

La classification professionnelle recouvre **l'échelle hiérarchique des emplois** établie par la branche. Elle est aménagée en fonction des niveaux de responsabilité et des niveaux requis pour un emploi donné. Elle **s'applique à tous les emplois et permet leurs positionnements**.

La classification est **l'outil central qui détermine statutairement les catégories de salariés** et sur lequel s'appuient de nombreuses dispositions conventionnelles parmi lesquelles :

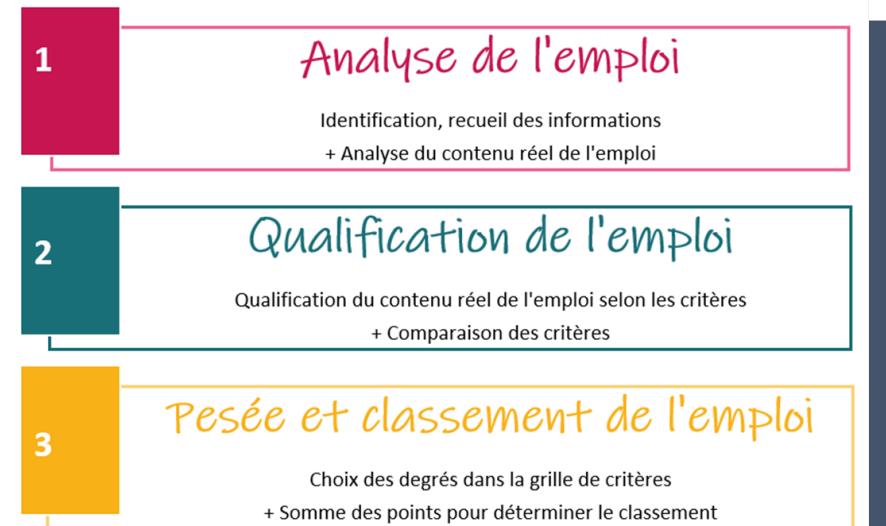
- Délais de période d'essai ou de préavis
- Le montant des indemnités de départ à la retraite ou de licenciement
- Les modalités relatives au temps de travail
- Certaines cotisations sociales obligatoires ou complémentaires
- Les élections professionnelles (les collèges électoraux)
- Les minima salariaux

Pourquoi ?

L'ancienne classification présentait une obsolescence dans les intitulés et les réalités mêmes des métiers voire une certaine rigidité. Il fallait donc repenser **le système de classification pour le rendre plus adaptable, plus souple et plus proche de la réalité des métiers exercés au sein des entreprises** :

- **Faciliter la classification des emplois** dans l'entreprise en tenant compte de la diversité des emplois et des entreprises
- **Garantir la plus grande équité** dans le classement des emplois, grâce à une pesée des emplois qui s'opère sur la base de critères communs à tous les emplois
- **Permettre une application souple** en fonction des organisations et des situations réelles et **assurer une fiabilité de classement des emplois** afin de respecter les **principes d'égalité de traitement et d'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes
- **Favoriser la prise en compte** de l'évolution des emplois, de la mobilité et de la promotion professionnelle

Un processus de classification en 3 étapes



Statut et niveau de l'emploi



En synthèse

Le nouveau classement résulte **d'un ensemble de critères** qui, combinés entre eux, **permettent de définir le positionnement** de l'emploi dans l'entreprise. ➔ **Le classement**

La méthode de classification comprend à **3 critères transversaux** :

- **Technicité**
- **Responsabilité**
- **Autonomie**

En fonction des spécificités et des exigences attachées à l'emploi, l'entreprise **doit déterminer pour chaque critère classant un degré d'exigence de 1 à 7**.

La pesée, somme des points obtenue pour chaque critère, détermine le niveau de classement et le statut dans la nouvelle grille de classification.



LA NOUVELLE CLASSIFICATION DE LA BRANCHE DMT



Les 3 critères classants

Cette nouvelle méthode de classification comporte 3 critères transversaux :

Technicité qui permet de mesurer la complexité, le degré de technique, les connaissances et les pratiques associés à la tenue de l'emploi

Responsabilité qui mesure le rôle et le type de contribution associés à la tenue de l'emploi

Autonomie qui correspond à la liberté d'action, de décision et d'initiative associée à la tenue de l'emploi

TECHNITÉ	RESPONSABILITÉ	AUTONOMIE
<p>Exécute des travaux simples pouvant être répétitifs et demandant une adaptation aux nouveaux outils de travail. L'emploi requiert des connaissances de base (équivalentes à celles du niveau de scolarité obligatoire).</p> <p>Effectue des travaux nécessitant des compétences techniques. L'emploi requiert des connaissances spécialisées (équivalentes à celles d'un niveau CAP ou BEP*).</p>	<p>Exécute des activités simples dont les effets se constatent au niveau de l'emploi lui-même à court terme. Assure une coopération périodique ou ponctuelle.</p> <p>Effectue des activités spécialisées dont le résultat a un impact limité à des emplois en proximité. Partage ses savoirs et pratiques individuellement et ponctuellement (initiation occasionnelle) en assurant une coopération régulière.</p> <p>Realise des activités spécialisées complexes qui ont un impact sur plusieurs étapes d'un processus. Apporte un appui technique individuel (transmission de savoirs et pratiques) ou réalise occasionnellement l'animation et la transmission de consignes.</p>	<p>Exécute des opérations associées à des méthodes, des procédures et des moyens pré déterminés sous contrôle permanent. L'emploi ne requiert que peu d'initiative dans le cadre de consignes orales ou écrites.</p> <p>Applique des solutions identifiées avec contrôle fréquent sans pour autant modifier les méthodes ou procédures ni d'agir sur l'organisation de son travail. L'emploi requiert une prise d'initiative élémentaire nécessaire au maintien du bon déroulement de son activité dans le cadre de consignes précises.</p> <p>Selectionne des solutions identifiées avec un contrôle fréquent. L'emploi requiert une prise d'initiative nécessaire au maintien de la continuité de l'activité et des échanges dans le cadre de consignes liées aux procédures.</p>
<p>Realise des travaux complexes et applique une technique professionnelle qui requiert une compréhension plus grande que la seule exécution de l'activité. Cette technique peut couvrir la réalisation d'activités ou des interlocuteurs (internes et/ou externes). L'emploi requiert des connaissances spécialisées approfondies (équivalentes à celles d'un niveau BAC*).</p> <p>Accomplit des travaux complexes et maîtrise une technique professionnelle exigeant des connaissances et savoir-faire diversifiés permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés dans des situations variées. L'emploi requiert des connaissances spécialisées/fondamentales (équivalentes à celles d'un niveau BAC+3/4).</p>	<p>Assure la responsabilité technique de l'activité (exécution, délais et contrôle) qui a un impact élargi sur l'utilisation des équipes, la qualité des services. Apporte un appui technique et organisationnel collectif par la transmission de savoirs et pratiques, en coordination avec d'autres services avec ou sans animation et coordination d'équipe.</p> <p>Assure la coordination d'un ensemble de ressources/moyens qui a un impact sur la totalité d'un processus ou sur un sous-ensemble de l'organisation. Élabore et met en œuvre des plans d'action ou des projets. Transmet ses expertises et accompagne le développement professionnel des équipes avec ou sans responsabilité d'encadrement hiérarchique.</p>	<p>Adapte des solutions appropriées sur la base de procédures et de modes opératoires qu'il maîtrise. Les choix sont soumis à un contrôle et une validation. L'emploi requiert une initiative élargie aux méthodes et aux moyens y compris pour d'autres collaborateurs dans le cadre de consignes complexes.</p> <p>Propose et met en œuvre des choix en termes de méthodes et de moyens alloués. Les choix sont soumis à une validation ponctuelle. L'emploi requiert une initiative relative à la mise en œuvre d'objectifs et aux moyens de corrections nécessaires dans le cadre d'objectifs définis.</p>
<p>Elabore des solutions et des processus et préconise des évolutions en termes de fonctionnement ou de développement en lien avec les autres responsables hiérarchiques. L'emploi requiert une expertise et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalent à un bac+4/5 et plus*).</p> <p>Conçoit des politiques ou programmes pour définir des normes ou des méthodologies d'actions proposées à assurer le fonctionnement de l'entreprise. L'emploi requiert une expertise approfondie dans un ou plusieurs domaines et des connaissances spécialisées et/ou fondamentales théoriques (équivalentes à celles d'un niveau de l'enseignement supérieur long équivalent à un bac+4/5 et plus*).</p>	<p>Piloté et mobilise de manière permanente une ou plusieurs équipes/services autour d'objectifs de fonctions/directions. Organise les activités et le fonctionnement des équipes/services dans le respect du budget, des délais et des exigences qualité. Encadre le développement professionnel des équipes.</p> <p>Assure la responsabilité et la coordination d'une partie ou de la totalité des fonctions de l'entreprise selon les normes et réglementations. Contribue au bon fonctionnement et au développement de l'organisation sur ses principales dimensions (économiques, sociales, expertise métier....).</p>	<p>Décline les objectifs de sa direction et met en œuvre les plans d'action en ligne avec les objectifs fixés dans le cadre d'arbitrages impactant d'autres activités de l'organisation. Les choix sont soumis à une validation sur demande. L'emploi requiert une initiative relative à l'organisation du travail et à l'atteinte des objectifs.</p> <p>Participe à la définition des orientations et à la validation de la stratégie, des objectifs généraux et des moyens à partir de directive. Les choix sont soumis à une validation à posteriori par les résultats. L'emploi requiert une initiative liée aux modalités de mise en œuvre des politiques et au contrôle de leur réalisation.</p>

Les degrés des critères

Chaque critère classant **comporte 7 degrés d'exigence permettant de hiérarchiser les emplois** : le degré 1 correspondant au degré le moins élevé et le degré 7 au plus élevé.

Les signataires de l'accord ont porté une attention particulière aux définitions et à la rédaction des critères et de leurs degrés d'appréciation.

La pesée et le classement de l'emploi

La pesée est un jugement sur l'importance des emplois reposant sur une méthodologie éprouvée de critères classants.

Pour chaque emploi, on détermine quel est le degré le plus adéquat sur l'échelle de chaque critère en utilisant les rédactionnels.

Le nouveau classement communiqué est déterminé par la somme des points obtenus pour chaque critère.

Degré	Points
1	1
2	3
3	5
4	7
5	9
6	11
7	13

Critère **technicité** 4 = 7 points

Critère **responsabilité** 3 = 5 points

Critère autonomie 3 = 5 points

17	TAM6	Techniciens & ANI
19	TAM7	
22	TAM8	
27	C9	
28	C10	
31	C11	
34	C12	
37	C13	
39	D14	

