

ANNEXE 1

Article 1 – Le lexique

Cette nouvelle approche des métiers et des compétences entraîne aussi un langage approprié. C'est pourquoi, nous vous proposons dans les pages qui suivent un ensemble de définitions et d'exemples permettant d'appréhender le vocabulaire de ce nouveau système de classification et de rémunération.

ACTIVITE

- ▲ ENSEMBLE DE TACHES FINALISEES PAR UN OBJECTIF, MOBILISANT DES COMPETENCES *déterminées*
- ✓ *C'est le contenu du métier ou de l'emploi ou du poste.*

CLASSIFICATION

- ▲ « SYSTEME AYANT POUR OBJET D'IDENTIFIER DANS UN MILIEU DE TRAVAIL HOMOGENE UNE HIERARCHIE PROFESSIONNELLE QUI EST L'ŒUVRE DE TOUS LES ACTEURS DE LA PROFESSION » (*Source : Ministère du travail – 1992*)
- ✓ *Une classification indique le positionnement relatif des emplois de la branche selon une échelle et un système déterminés.*

COMPETENCES

- ▲ ENSEMBLE DES CONNAISSANCES, DES PRATIQUES ET DES COMPORTEMENTS INDISPENSABLES POUR L'EXERCICE DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE.
- ✓ *Les Savoir-faire sont constitués de séquences d'actions permettant d'atteindre un objectif de réalisation.*

CRITERE

- ▲ POINT DE REPERE QUI PERMET D'APPRECIER OU D'EVALUER UNE PERSONNE OU UNE SITUATION.
- ✓ *Exemple :Telle activité de travail est jugée satisfaisante par quelqu'un si elle satisfait aux critères d'hygiène et de sécurité, de délai ou encore d'information des tiers..*

DEFINITION D'EMPLOI :

- ▲ FICHE SYNTHETIQUE REGROUPANT LES DIFFERENTES DIMENSIONS DE L'ACTIVITE DE L'EMPLOI DECRIT.
- ✓ *La définition d'emploi est parfois appelée « Fiche de description de fonction » ou « Profil de poste ».*

EMPLOI :

- ▲ ENSEMBLE D'ACTIVITES REQUERANT DES COMPETENCES ET UNE EXPERIENCE SPECIFIQUES, DONT LA DENOMINATION PEUT ETRE VARIABLE D'UNE STRUCTURE A L'AUTRE.
- ✓ *Exemple : l'emploi d'agent de maintenance nécessite de veiller au bon état des locaux en vérifiant, contrôlant, prévenant les anomalies et en assurant certaines réparations.*

EMPLOI RATTACHE :

- ▲ EMPLOI QUI PEUT ETRE DIFFERENT DE L'EMPLOI REPERE MAIS DONT LE CHAMP D'ACTIVITE ET/OU LE NIVEAU DE COMPETENCE REQUIS EST SIMILAIRE.

EMPLOIS REPERES

- ▲ EMPLOIS IDENTIFIES COMME ETANT REPRESENTATIFS DES EMPLOIS DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE.
- ✓ *Les emplois repères constituent des emplois de référence.*

ENTREPRISE

- ▲ STRUCTURE OU ASSOCIATION.
- ✓ *L'entreprise est l'unité de référence lorsqu'on classifie. Il peut donc s'agir de l'association ou de l'ensemble des équipements gérés par une association.*

EQUIPEMENT

- ▲ ENTITE OU ESPACE DE TRAVAIL IDENTIFIE PAR DES LOCAUX, DES INSTALLATIONS DANS UN LIEU PRECIS.

FONCTION :

- ▲ ELLE RECOUVRE DES ACTIVITES ET DES EMPLOIS CONCOURANT A LA REALISATION D'UNE MEME MISSION AU SEIN DE L'ORGANISATION.
- ✓ *Par exemple, la fonction animation, la fonction gestion financière, la fonction RH.*

GRILLE DE COTATION

- ▲ GRILLE REGROUPANT LES CRITERES CLASSANTS, LEURS DIFFERENTS NIVEAUX AINSI QUE LES POINTS AFFECTES A CHAQUE NIVEAU ET SERVANT A REALISER LA PESEE DES EMPLOIS.

METHODE A CRITERES CLASSANTS

- ▲ METHODE QUI CONSISTE A DETERMINER LE NIVEAU D'UN EMPLOI A PARTIR DE CRITERES DEFINIS.

NIVEAUX

- ▲ PRESENTATION ORDONNEE ET CROISSANTE DES DIFFERENTES POSSIBILITES D'EXERCICE D'UNE COMPETENCE.
- ✓ *Exemple : les différents niveaux du critère d'autonomie varient de « exécution d'opération » à « mise en œuvre des orientations définies ».*

PESEE

- ▲ SOMME DES POINTS AFFECTES A CHAQUE NIVEAU DETERMINE DANS CHACUN DES CRITERES LORS DE LA CLASSIFICATION D'UN EMPLOI.
- ✓ *La méthode de classification propose 2 pesées : une minimale et une maximale suivant le niveau de mise en œuvre des compétences requises.*

POSITIONNEMENT

- ▲ DETERMINATION D'UN NIVEAU DANS UN CRITERE, NIVEAU AUQUEL EST ASSOCIE UN NOMBRE DE POINTS.
- ✓ *Exemple : Pour l'emploi repère d'Educateur Petite Enfance, le niveau minimal du critère de Responsabilité humaine a été positionné en 2 et le niveau maximal en 4.*

POSTE :

- ▲ EMPLOI INTEGRANT LES SPECIFICITES ET LES CONTRAINTES LIEES A L'ENVIRONNEMENT, A SA SITUATION SPATIALE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL.
- ✓ *Exemple : ouvrier d'entretien au centre X, secrétaire au centre Y, éducateur à Z.*

STRUCTURE :

- ▲ ASSOCIATION GESTIONNAIRE D'UN OU PLUSIEURS EQUIPEMENTS.

Article 2 – Définition des critères

CRITERE 1 : FORMATION REQUISE

- ◆ Le niveau de formation s'analyse par l'importance des connaissances requises pour occuper l'emploi.
- ◆ En pratique, il s'agit d'évaluer le niveau de formation nécessaire à l'exercice de l'emploi.
- ◆ Un salarié sans diplôme peut avoir une expérience renforcée par des stages de formation permanente que l'employeur peut reconnaître comme équivalente, lui permettant d'occuper cet emploi.
- ◆ Un salarié peut avoir un niveau de formation élevé, ne correspondant pas à celui de l'emploi, ce qui sera sans effet sur la cotation de l'emploi.

CRITERE 2 : COMPLEXITE DE L'EMPLOI

- ◆ La complexité d'un emploi peut s'analyser à partir de divers éléments. Il peut s'agir de technicité requise, de conceptualisation, de résolution de problème, de créativité... 2 dimensions de la complexité ont été choisies : d'une part la technicité requise, d'autre part, le niveau de résolution de problème mis en jeu.
- ◆ La première dimension questionne la nature des activités : sont-elles simples (on parle alors de tâches), plus complexes (activités), très complexes (domaines d'activités) ?
- ◆ La seconde dimension s'appuie sur l'idée que derrière toute action, c'est une stratégie de résolution de problèmes qui est à l'œuvre. On cherche donc à évaluer le niveau des processus mis en jeu pour mener à bien l'activité.
- ◆ Il ne s'agit donc pas de lister les connaissances, pratiques et comportements mis en jeu mais de décrire les démarches intellectuelles qui les mobilisent.

CRITERE 3 : AUTONOMIE

- ◆ L'autonomie est la latitude d'action définie par l'organisation.
- ◆ Elle se mesure en fonction du degré de précision et de la nature des instructions ou consignes fixant l'objectif, les moyens, le mode opératoire ainsi que le mode de contrôle. Ces deux aspects sont liés : il n'y a pas d'autonomie sans contrôle.
- ◆ Pour chaque niveau, 2 lignes permettent de préciser le champ de l'autonomie et la nature du contrôle exercé.

CRITERE 4 : RESPONSABILITES FINANCIERES

- ◆ Les responsabilités financières renvoient à l'exécution, l'élaboration, la gestion du budget et la recherche de financement.
- ◆ Elles s'analysent en fonction du degré de participation et de décision nécessaires pour réaliser ces actions.

CRITERE 5 : RESPONSABILITES HUMAINES

- ◆ Ce critère s'analyse en fonction de la responsabilité des personnes, essentiellement du point de vue « gestion humaine ».
- ◆ Les aspects chiffrés ont volontairement été écartés car ils sont d'une grande variabilité dans la branche. Ce critère traite donc essentiellement de ce qu'on appelle aussi « activités de management ».

CRITERE 6 : RESPONSABILITES DES MOYENS ET DE LA SECURITE

- ◆ Ce critère traite de la responsabilité impliquant le maintien en état du matériel et des locaux nécessaires à l'activité ainsi que les conditions de travail, la sécurité des biens et des personnes, tant en interne qu'en externe.

CRITERE 7 : INCIDENCE SUR LE PROJET DE L'ASSOCIATION

- ◆ Ce critère permet de prendre en compte la spécificité de notre secteur d'activité, fondé sur des valeurs de référence et des finalités sociales explicites.
- ◆ Les emplois selon leur contenu, leur niveau de responsabilité et d'autonomie ont plus ou moins d'incidence sur les finalités de l'association et son projet. En d'autres termes, le critère mesure la contribution de l'emploi au projet de l'association.

CRITERE 8 : DIMENSION RELATIONNELLE

8A : Nature des échanges

8B : Difficulté des échanges.

- ◆ Ce critère concerne 2 points : la nature et la difficulté des échanges générés par l'emploi. Il s'agit d'évaluer les relations internes et externes, générées par l'activité de l'emploi, autres que celles qui s'établissent entre personnes.
- ◆ La nature des échanges est constituée du type d'informations échangées : s'agit-il de renseignements, d'informations, de résolutions d'interaction difficiles (conflits), de collaboration à la mise en place de solution (négociations) ?
- ◆ La difficulté prend en compte les capacités requises à mettre en œuvre pour réaliser l'activité prévues aux chapitres V et XII de la convention collective.

PROTOCOLE D'ACCORD DU 4 JUILLET 1996

Considérant les préconisations de l'étude prospective des emplois validée en juillet 1995, et en application de l'article L 132-12 du Code du Travail⁵³, les signataires du présent accord constatent que l'actuelle classification des emplois de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, signée en octobre 1985, doit être adaptée.

Les mutations de la société engendrent des rapports nouveaux au travail.

La multiplication des besoins sociaux, auxquels doivent faire face les centres sociaux et socioculturels, entraîne la création de nouveaux métiers et modifie profondément l'exercice des métiers existants.

Cela implique la mise en place de nouveaux outils adaptés à une politique de personnel novatrice.

Assurer une meilleure adéquation des compétences des salariés aux missions de l'entreprise, repérer, définir et développer les compétences de chacun suppose une classification des emplois pérenne et évolutive.

La classification doit :

- faciliter la reconnaissance de la qualification et des parcours professionnels,
- réaliser une hiérarchie des emplois (contenu, statuts, rémunérations) estimée équitable,
- pouvoir s'adapter à la diversité des structures relevant de la Convention Collective Nationale des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local.

Les signataires s'engagent à négocier une nouvelle classification des emplois qui devra :

- permettre aux employeurs une gestion du personnel adaptée à ces évolutions,
- offrir aux salariés des garanties contractuelles,
- être un cadre contractuel entre les employeurs et les financeurs,

Constatant qu'une nomenclature des emplois ne peut être exhaustive, une liste d'emplois-repères sera établie. Celle-ci sera évolutive et devra permettre de situer l'ensemble des emplois.

La description des emplois et leur hiérarchisation sont réalisées à partir d'éléments significatifs des situations de travail.

Pour ce faire, les signataires s'engagent à mettre en œuvre le dispositif de formation professionnelle nécessaire à la reconnaissance de la qualification professionnelle, notamment par la signature d'un accord cadre de développement de la formation professionnelle avec l'Etat.

⁵³ [Art nouveau :L2241-7](#)