



**RÉPUBLIQUE  
FRANÇAISE**

**Légifrance**

Le service public de la diffusion du droit

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## Classification des emplois, Convention collective nationale du 13 août 1999

### LISTE DES CONVENTIONS AUXQUELLES CE TEXTE EST RATTACHÉ

- [Convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999](#)

#### Préambule

**En vigueur étendu**

##### Article

La présente classification s'appliquera à toute entreprise entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le secteur tertiaire.

Afin de faciliter sa mise en place, cette classification s'établit à l'aide d'un système multicritère d'évaluation des postes, applicable aussi bien dans les PME que dans les grandes entreprises.

Ce système permet de coter chaque poste ou groupe de postes (« emploi repère ») en fonction de son contenu réel, ce qui pourra, le cas échéant, conduire à l'affectation d'un coefficient différent pour des postes ayant le même libellé mais un contenu différent, selon la filière ou l'entreprise concernée.

Un système de classification des postes ou emplois repères qui repose sur des critères multiples et indépendants (les « critères de classification ») présente plusieurs avantages par rapport à une simple grille descriptive des types de postes ou d'emplois :

- il permet d'intégrer les évolutions économiques et technologiques propres à chaque poste et à chaque domaine d'activité ;
- il permet de prendre en compte la spécificité de l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- il permet d'intégrer les compétences professionnelles requises des salariés ;
- il conduit à réexaminer périodiquement la description du contenu des postes ou des emplois repères afin de l'adapter aux situations nouvelles ;
- il permet une meilleure prise en compte de la polyvalence.

Ainsi, au niveau de l'entreprise ou de la filière, le classement de chaque poste ou emploi repère pourra évoluer dans le temps, dès lors qu'une modification significative est apportée à son contenu.

La classification des salariés fera l'objet d'une révision dans l'entreprise au moins une fois par an.

#### I. - Description du système

**En vigueur étendu**

##### Article

La méthode de classification utilisée est la suivante :

Pour chaque poste, le niveau de classification et le coefficient correspondant seront déterminés par référence à cinq critères, dits « critères de classification ».

Les critères utilisés pour l'affectation des coefficients hiérarchiques doivent être examinés par rapport aux postes et non en fonction des personnes. Ces critères sont (cf. également annexe I) :

- connaissances requises (7 degrés possibles) ;
- technicité, complexité, polyvalence (10 degrés possibles) ;
- autonomie, initiative (9 degrés possibles) ;
- gestion d'une équipe et conseils (9 degrés possibles) ;
- communication, contacts, échanges (7 degrés possibles).

L'application de ces critères conduit à l'attribution d'un certain nombre de points pour chaque poste.

Lors de la mise en place de la classification, le total des points établis pour chaque poste selon les 5 critères de classification permettra par simple lecture d'un tableau de correspondance d'attribuer un coefficient au poste (cf. annexe II).

Ces coefficients sont regroupés en plusieurs niveaux, qui correspondent dans leurs grandes lignes à une grille de classification élémentaire, avec une description générale pour chaque groupe de postes.

Niveau	Coefficient	Tâches à effectuer
--------	-------------	--------------------

Niveau	Coefficient	Tâches à effectuer
1	120-140	<b>Employés :</b> Exécution de tâches simples, souvent répétitives, ou travaux peu qualifiés demandant une connaissance limitée des outils et moyens de travail utilisés.
2	150-160	Exécution de travaux qualifiés nécessitant une connaissance du métier ou des principes de base de fonctionnement des outils et/ou des moyens de travail utilisés, qui demandent une compréhension générale des fonctions.
3	170-190	Outre la nécessaire compréhension de l'environnement décrite au niveau 2, réalisation de travaux impliquant des connaissances particulières du produit fabriqué ou du service rendu, des équipements et des procédures.
4	200-220	<b>Techniciens et agents de maîtrise :</b> Réalisation de travaux comportant des difficultés techniques ou technologiques particulières nécessitant la maîtrise d'une spécialisation professionnelle avec éventuellement un rôle d'animation et/ou de soutien d'autres salariés dans le cadre d'une production ou d'un service rendu.
5	230-240	Animation d'un groupe de travail ou mise en œuvre complète des techniques et/ou technologies spécifiques à un métier, à un produit ou à un service rendu.
6	250-260	Gestion, coordination et animation d'un groupe en liaison avec d'autres services ou groupes de travail, nécessitant une expérience approfondie d'un ou plusieurs domaines d'activité de l'entreprise ; à ce niveau peuvent être classés les professionnels hautement qualifiés et/ou spécialisés.
7	280-330	<b>Cadres :</b>
8	360-420	Les cadres sont des collaborateurs chargés de traduire, dans les domaines de leur fonction, opérationnelle ou fonctionnelle, les objectifs globaux et de déterminer les actions propres à les réaliser.
9	450-550	
		L'exercice de cette fonction requiert la mise en œuvre de connaissances, compétences et savoir-faire dans les domaines techniques et technologiques, et/ou dans le domaine de la gestion et du management : analyse de situations, prévisions, résolution de problèmes, animation des hommes, relations extérieures.  Les VRP dont le statut résulte de l'accord interprofessionnel de 1975 et des dispositions prévues aux articles L. 751-1 et suivants du code du travail ne sont pas concernés par ce mode de classification.

## II. - Mise en place de la présente classification

### Article

En vigueur étendu

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, seront consultés lors de la mise en place de la présente classification.

Afin de faciliter la mise en place de cette classification, les parties signataires ont défini en annexe :

- la liste des critères choisis avec la cotation de référence établie pour chaque degré (annexe I) ;
- un tableau de correspondances entre les cumuls de cotation et les coefficients, qui servira de référence lors de l'attribution des coefficients pour chaque poste (annexe II) ;
- un guide pratique de définition des emplois (annexe III) et, à titre indicatif, une liste non exhaustive des emplois repères par secteur d'activité et par filière (annexe III).

La mise en application de la classification se fera de la manière suivante pour chaque entreprise.

#### Projet de classification des emplois repères et postes

Au niveau de l'entreprise, la direction établit un projet de classification des différents postes, en s'appuyant sur le guide de définition des emplois repères, les critères de classification et leur cotation tels qu'ils sont définis en annexe.

Après cotation des critères exigés pour chaque poste, le total des points donnera par lecture de la grille de correspondance l'attribution d'un coefficient correspondant à l'exercice du poste de travail.

## III. - Grille de salaires mensuels

### Article

En vigueur étendu

La grille de salaires sera progressive en fonction du coefficient attribué.

Les partenaires sociaux pourront se mettre d'accord sur l'octroi d'une garantie de rémunération annuelle en cas,

notamment et sans exclusion, de structures de rémunération prévoyant un fixe et un variable.

Annexe V : proposition de grille de salaires minima conventionnels par coefficient (1).

(1) Voir partie « Annexes ».

#### **IV. - Commission nationale de conciliation et d'interprétation des classifications**

**En vigueur étendu**

##### **Article**

Il est créé une commission nationale de conciliation et d'interprétation des classifications chargée :

- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation de l'accord sur les classifications ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de l'accord sur les classifications si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de l'accord sur les classifications.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

##### **Composition**

Deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au plan national.

Un nombre de représentants employeurs égal à celui des représentants des salariés.

##### **Fonctionnement**

La présidence de la commission sera assurée conjointement par un délégué salarié et par un délégué employeur.

Les conflits et interprétations soulevés par une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives. Ils sont signifiés par lettre motivée au président en exercice et à la partie défenderesse. La commission de conciliation et d'interprétation se réunit au moins trois fois au minimum par an (une fois par trimestre 1er, 2e et 4e). La commission examine les dossiers qui sont parvenus 30 jours avant qu'elle siège au président et à la partie défenderesse.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission, qui est assuré par l'une des organisations employeurs.

En cas d'accord entre les parties, les décisions prises sont immédiatement applicables.

##### **Durée**

La commission sera dissoute une année pleine après sa première réunion. En cas de nécessité, la commission pourra être prorogée avec l'accord des deux parties pour une durée maximale de 6 mois. Il sera alors établi un bilan de la négociation dont les conclusions pourront servir de base à une renégociation de tout ou partie de la grille des classifications.

##### **Indemnisation des frais**

L'indemnisation des frais des délégations des salariés s'effectuera selon les modalités prévues à l'article 2 de la présente convention.