

## **CHAPITRE III CLASSIFICATION DU PERSONNEL OUVRIERS ET EMPLOYÉS**

### **ARTICLE 3.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « OUVRIERS - EMPLOYÉS »**

Tous les salariés qui mettent en œuvre une ou plusieurs techniques selon les critères et conditions du présent chapitre sont obligatoirement classés selon les dispositions ci-après, quels que soient la forme, la durée et l'objet de leur contrat de travail.

### **ARTICLE 3.02 – MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « OUVRIERS - EMPLOYÉS » \***

#### **a) Classement des salariés relevant d'un des domaines d'activités du RNQSA**

Préalablement à l'embauchage, l'employeur définit les caractéristiques de l'emploi proposé, qui varient en fonction de l'organisation de l'entreprise, en s'appuyant sur la définition des échelons figurant à l'article 3-03. À partir de cette définition de l'emploi, l'employeur recherche dans le RNQSA la fiche de qualification qui correspond le mieux aux activités confiées au salarié retenu.

Cette fiche de qualification ayant été identifiée, l'employeur attribue au salarié la dénomination d'emploi correspondante. Cette dénomination d'emploi, qui doit être inscrite sur le contrat de travail et les bulletins de salaire, ne peut être assortie d'une appellation d'emploi appropriée que pour préciser l'activité particulière du salarié, ou bien pour correspondre à un vocabulaire habituel dans l'entreprise ; cette éventuelle appellation d'emploi ne doit pas pouvoir être confondue avec l'intitulé d'une autre qualification professionnelle.

Le titulaire d'une certification inscrite au RNCSA sera classé sur l'échelon ou le niveau de qualification correspondant dès lors qu'il est employé dans la spécialisation professionnelle acquise lors de sa formation, et qu'il occupe un emploi correspondant aux activités mentionnées sur la fiche de qualification dont il relève. Il devra être classé sur un échelon majoré, si l'emploi confié comporte une extension d'activité telle que décrite sur la fiche de qualification dont il relève, ou une activité complémentaire autre.

#### **b) Classement des salariés ne relevant d'aucun des domaines d'activités du RNQSA**

Les salariés occupant un emploi qui ne nécessite aucune qualification professionnelle sont classés sur l'échelon 1 ou 2 tels que définis par l'article 3-03.

Les apprentis et les titulaires d'un contrat de formation en alternance ne sont pas classés, le nom du contrat de travail dont ils bénéficient doit être inscrit sur les bulletins de salaire.

Les qualifications génériques listées à la fin du panorama des qualifications ne peuvent être utilisées que lorsque l'emploi considéré ne se rattache objectivement à aucun des domaines d'activité du panorama, et qu'on ne peut identifier aucune fiche de qualification mentionnant même partiellement des activités et des responsabilités telles que celles confiées aux salariés. La qualification générique attribuée dans ce cas doit être assortie d'une appellation d'emploi décrivant précisément l'activité du salarié. \*

#### **c) Classement des salariés en cours de carrière**

Lorsqu'une certification inscrite au Répertoire National des Certifications visé à l'article 1-20 c) a été obtenue, dans le cadre d'une action de formation continue engagée à l'initiative de l'employeur ou en résultat d'une action de validation des acquis de l'expérience (VAE), sur la base d'un accord écrit de l'entreprise mentionnant un engagement de promotion en cas de réussite, l'intéressé est placé sur l'échelon ou le niveau de classement correspondant à la certification acquise, tel que défini au RNCSA.

Lorsqu'une entreprise de huit salariés au maximum ne comporte pas, en plus du chef d'entreprise lui-même, un agent de maîtrise dont la fonction d'encadrement est la fonction principale, un salarié pourra exercer cette fonction à titre temporaire vis-à-vis du personnel dont il a la charge occasionnelle ainsi que vis-à-vis de la clientèle, sans bénéficier pour autant du classement ni du statut du personnel de Maîtrise. Dans le cas où cette situation se renouvelle, il y a lieu de reconnaître au salarié une extension d'activité au sens de l'article 3-02 d), justifiant soit son classement sur un échelon majoré, soit sa promotion en position Maîtrise s'il est placé sur l'échelon 12. Le salarié qui exerce cette fonction temporaire plus de six jours ouvrés consécutifs, bénéficie d'une « prime de suppléance » dont le montant forfaitaire est égal à la différence entre le minimum mensuel de l'échelon 20 et celui de l'échelon de l'intéressé.

\* Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin 2018, étendu par arrêté du 6 novembre 2020, JO du 14 novembre 2020.

#### d) Utilisation des échelons intermédiaires

Au moment de son embauchage ou en cours de carrière, tout salarié normalement classé selon sa qualification sur l'échelon de référence 3, 6 ou 9, peut être placé sur l'un des deux échelons immédiatement supérieurs, dits « échelons majorés », lorsque l'employeur lui reconnaît :

- soit une capacité, qu'il veut voir mise en œuvre régulièrement, d'assurer une ou plusieurs « extensions d'activité » au-delà du contenu normal de la qualification attribuée ;
- soit une progression significative sur au moins un des quatre « critères valorisants » suivants :
  - **l'autocontrôle** : aptitude à assurer, par un contrôle personnel de son propre travail et sous réserve de rendre compte à la hiérarchie de toute difficulté particulière, une sécurité de prestation telle que soit évité tout risque de conséquence dommageable pour le client comme pour l'entreprise ;
  - **l'habileté** : capacité spécifique du salarié, à utiliser avec aisance des techniques variées notamment pour l'exécution de tâches plus complexes que celles qui sont habituellement réalisées ;
  - **la polyvalence** : capacité du salarié résultant d'une faculté d'adaptation éprouvée dans la diversité des situations professionnelles ;
  - **l'esprit « qualité »** : motivation particulière du salarié sur deux objectifs essentiels dans une entreprise de services : l'implication dans la mise en œuvre des normes et des procédures qui tendent à la sécurité et à la satisfaction du client, et l'aptitude à entretenir des relations efficaces avec autrui (collègues, clientèle, hiérarchie...).

### ARTICLE 3.03 – CLASSIFICATION DES OUVRIERS ET EMPLOYÉS

Les 12 échelons de la classification ouvriers/employés se répartissent en trois catégories :

- les échelons 1 et 2 concernent les emplois n'exigeant pas de qualification professionnelle ;
- les échelons 3, 6, 9 et 12 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche de la catégorie « Ouvriers-employés » ;
- les échelons 4, 5, 7, 8, 10 et 11 sont les échelons majorés accessibles aux salariés leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3-02 c).

**Échelon 1** : L'échelon 1 concerne les emplois qui se caractérisent par l'exécution de travaux élémentaires comparables à ceux de la vie courante, et qui ne nécessitent pas l'utilisation de techniques ou d'équipements professionnels spécifiques.

**Échelon 2** : L'échelon 2 concerne les salariés à qui l'on confie des activités simples (*avenant n° 71 du 3 juillet 2014*);

**Échelon 3** : Echelon de référence du professionnel titulaire d'une qualification de branche dans la spécialité ; cet échelon correspond à des tâches de difficulté moyenne, réalisées dans le cadre de modes opératoires connus et sous le contrôle possible d'un responsable technique d'un niveau de qualification plus élevé.

**Échelons 4 et 5** : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 3, par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 3 et 6.

**Échelon 6** : Echelon de référence du professionnel possédant de solides connaissances professionnelles permettant de résoudre des difficultés inhabituelles en faisant preuve d'autonomie dans le cadre qui lui est fixé.

**Échelons 7 et 8** : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 6, par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 6 et 9.

**Échelon 9** : Echelon de référence du professionnel maîtrisant toutes les techniques dans sa spécialité et possédant de larges connaissances dans les techniques voisines. Il organise son travail sous sa responsabilité pour atteindre l'objectif dans le cadre qui lui est fixé.

**Échelons 10 et 11** : Echelons majorés plus qualifiés que l'échelon 9 par mise en œuvre des « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 9 et 12.

**Échelon 12** : Echelon de référence du professionnel expert dans sa technique. Cet échelon permettra également d'accueillir les salariés qui auront acquis une qualification spécifique sur des technologies nouvelles particulièrement complexes. L'absence d'échelons majorés au-delà de l'échelon 12 conduit à promouvoir en catégorie Maîtrise le salarié qui met en œuvre des extensions d'activité ou des critères valorisants.

