

CONFÉRENCES DU SOIR EN DROIT SOCIAL  
Cycle les Représentations en droit du travail

Poitiers - 19 octobre 2023 - 17h30 à 19h30

# DIVISION ET IDENTITES DU TRAVAIL OU LA QUALIFICATION DE L'EMPLOI

Pascal Caillaud  
Chargé de recherche CNRS en Droit Social

[pascal.caillaud@univ-nantes.fr](mailto:pascal.caillaud@univ-nantes.fr)  
Droit et Changement Social (DCS)  
UMR CNRS 6297  
Université de Nantes

« *A part gangster ou homme politique, des choses qui se font sans qualification, y a quasiment qu'artiste* » - Coluche

## Préalable 1 : Polysémie de la notion juridique de qualification

- Qualification professionnelle : objet de débats sociologiques (Naville, 1956, Friedman, 1956) ainsi que chez les juristes (Paul Durand, 1950) : qualification personnelle vs qualification conventionnelle
- Développement de la formation professionnelle (initiale et continue) : analyse de la triple dimension de la qualification (Yung-Hing, 1986 ; Lyon-Caen, 1992 ; Caillaud, 2014)
- **Qualification personnelle du travailleur** : tous les éléments permettant à ce dernier de convaincre un employeur de son aptitude à l'emploi (diplôme, formation, expérience...)
- **Qualification du travail** : « méthode visant à atteindre un certain degré élevé d'objectivité dans l'analyse et la détermination de la valeur relative des différents postes dans une entreprise déterminée ou dans un groupe d'entreprise abstraction faite de la responsabilité des individus »  
*Rangement de façon hiérarchique chaque emploi au sein d'une classification, en lui attribuant un certain coefficient servant de base à divers éléments dont le plus important est la rémunération*  
=> dimension faiblement légale (sauf agents publics) mais essentiellement conventionnelle
- **Qualification contractuelle du salarié** : relation réputée fixée d'un commun accord entre les qualités de celui-ci et l'activité qu'il exerce dans le contrat de travail... Enjeux de sous-classement, sur-classement, rétrogradation et modification...

### ➤ Interdépendance entre les trois notions

**Préalable 2 : chasse gardée de la branche, la classification est paradoxalement un faible objet de droit.**

## **1) Objet et fonctions des classifications**

Objet : présentation ordonnée de groupes d'emplois, rassemblés en considération de la similarité ou de l'équivalence de leur contenu

5 fonctions essentielles:

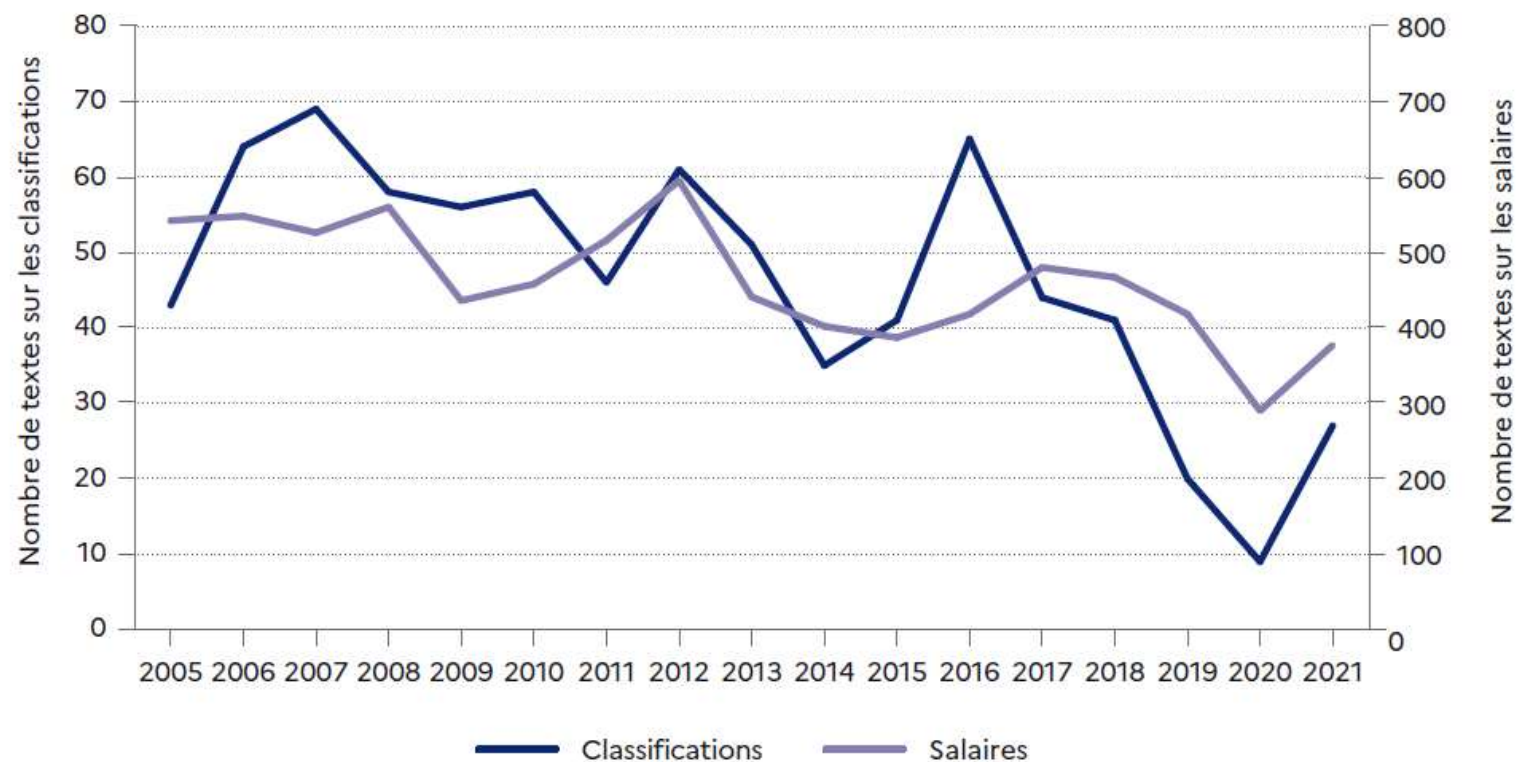
- ✓ identification des contenus de travail, des emplois ou des qualifications propres à une branche;
- ✓ classer et établir une hiérarchie professionnelle, justifiant, à partir des niveaux de qualification, les écarts entre les différentes situations de travail;
- ✓ fonction salariale, en affectant à chacun des niveaux, un salaire minimum;
- ✓ prévoir les évolutions de carrière des salariés en étant liée à des dispositions relatives à la formation professionnelle;
- ✓ instrument de régulation du marché du travail de la branche .

## 2) Négociation des classifications

- La classification : une obligation de présence pour l'extension d'une convention collective nationale (loi n° 71-577 du 16 juillet 1971 - C. trav., art. L. 2261-22, II, 3° et 4° )
- Obligation quinquennale de négocier sur les classifications dans les branches (loi Auroux n° 82-597 du 13 novembre 1982 – C. trav., art. L. 2241-1 et L. 2241-15)
- Rapports entre négociations de branche et d'entreprise en matière de classification : les classifications appartiennent au bloc 1. *Les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes* (Ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective – C. trav., art. L. 2253-1).

## Etat de la négociation sur les classifications (2016-2021)

Nombre d'accords et d'avenants de branche relatifs aux thèmes des classifications et des salaires selon l'année de signature



Source : ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion – DGT (BD3C).

## Modèles de classifications

*(Saglio, 1986 ; Jobert et Tallard, 1993; Caillaud, Quintero, Séchaud, 2013)*

- Grilles « Parodi-Croizat » (1945-50) La méthode consiste à définir des emplois puis à les assortir d'un grade faisant l'objet de déclinaisons diverses (positions, échelons) qui permettent ensuite de déterminer des niveaux de salaires. Listes exhaustives de dénominations de postes de travail ou de métiers, voire amélioration par la présence d'une description plus poussée des emplois notamment autour des connaissances professionnelles
- Grilles « Fonction publique aménagée » (années 50) fondée sur le modèle du statut général de la FP, l'accès aux postes (ou au moins à un certain nombre) est explicitement soumis à des conditions de diplôme et l'ancienneté est reconnue comme un critère de promotion systématique.
- Grilles à critères classants (années 70) : grilles définissant des critères d'évaluation, précisément déterminés, permettant de classer les emplois en niveaux ou en groupes. L'opération de classification consiste à relier les tâches caractérisant l'emploi aux critères de la grille.
- Grilles cadres ou critères classants avec cotation (années 2000-2010) : Un nombre de points est attribué à chaque critère ; il correspond au degré retenu. Le total des points obtenus pour l'ensemble des critères permet de déterminer la qualification de cadre, la position dans la hiérarchie des cadres et la rémunération correspondant. Cette méthode permet de s'affranchir totalement de la nécessité de décrire les postes (il n'existe plus de groupes de postes dans ces grilles), les emplois (plus d'emplois repères notamment) et parfois les diplômes requis,

## **Etat de la négociation sur les classifications (2016-2020)**

### **Sur les 5 ans : 23 CCN ont procédé à une refonte de grille de classification**

Grilles Parodi : de 13 (57 %), on passe à 5 (22 %)

Grilles à critères classants : de 8 (35%), on passe à 15 (65%)

Grilles Emplois repères : de 2 (8 %), on passe à 3 (13%)

Le modèle à critères classants devient dominant, les grilles Parodi reculant massivement dans les négociations. Exception: Pôle Emploi

Mouvement déjà constaté entre 2011 et 2015 où toutes les refontes avaient débouché sur des grilles à critères classants

# CCN de la métallurgie

signée le 7 février 2022  
Étendue par arrêté du 14 décembre 2022  
application 1<sup>e</sup> janvier 2024

Environ 1,6 millions de salariés



## *Grille de la future CCN de la métallurgie*

Les nouveaux critères classants :

**1° Complexité de l'activité** : difficulté/technicité et diversité du travail, solutions à mettre en oeuvre, problèmes à traiter ;

**2° Connaissances** : savoirs et savoir-faire requis dans l'emploi, acquis par la formation initiale/continue ou l'expérience ;

**3° Autonomie** : latitude d'action, d'organisation et de décision dans le cadre de l'emploi ; niveau de contrôle associé ;

**4° Contribution** : effet et influence des actions et décisions sur les activités, l'organisation et son environnement ; nature et importance du champ d'action et de responsabilité ;

**5° Encadrement/Coopération** : appui/soutien, accompagnement/transmission, supervision, encadrement, management/coordination, qu'il s'agisse d'une responsabilité hiérarchique, fonctionnelle ou de projet ;

**6° Communication** : nature et variété des échanges et des interlocuteurs ; transmission, concertation, négociation, représentation.

# Référentiel de la grille de la future CCN de la métallurgie

Critères	Complexité de l'activité	Connaissances	Autonomie	Contribution	Encadrement-Coopération	Communication
<b>Degré 10</b>	Conception de programmes/projets/stratégies visant à anticiper des évolutions de l'environnement pour l'ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite la création de connaissances qui font référence	L'emploi nécessite de définir des orientations stratégiques et les moyens associés avec validation par les résultats	L'emploi engage la pérennité de l'organisation/entité économique	Direction/coordination de la totalité de l'organisation	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés
<b>Degré 9</b>	Elaboration de systèmes/modèles couvrant plusieurs domaines professionnels ou une expertise avancée dans l'un d'eux	L'emploi nécessite des connaissances hautement spécialisées dans une discipline	L'emploi requiert de définir des orientations liées à l'organisation générale avec optimisation des moyens et validation par les résultats	L'emploi engage la performance à long terme de l'organisation/entité économique	Direction/coordination sur un sous-ensemble de l'organisation	L'emploi nécessite négociations complexes et représentation en lien avec les enjeux stratégiques
<b>Degré 8</b>	Elaboration de processus majeurs dans un ou plusieurs domaines professionnels	L'emploi nécessite des connaissances spécialisées dans une discipline ou des connaissances approfondies dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des orientations et l'adaptation des moyens alloués avec validation par les résultats	L'emploi engage le développement d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'encadrants hiérarchiques et/ou coordination d'un ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite négociations et représentation avec des acteurs majeurs et diversifiés
<b>Degré 7</b>	Analyses et études nécessitant la combinaison d'un ensemble de techniques ou une spécialisation dans l'une d'elles	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une discipline ou des connaissances générales dans plusieurs disciplines	L'emploi requiert de déterminer des méthodes/procédés/moyens avec validation sur demande	L'emploi engage la performance d'un sous-ensemble de l'organisation/entité économique	Encadrement hiérarchique d'équipes de travail et/ou coordination d'un sous-ensemble de ressources/moyens	L'emploi nécessite la recherche de l'adhésion/du compromis dans un contexte d'intérêts différents/divergents avec enjeux significatifs
<b>Degré 6</b>	Analyses destinées à définir et mettre en œuvre des processus nécessitant la mobilisation de méthodes ou de techniques diversifiées	L'emploi nécessite des connaissances approfondies dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de déterminer des solutions, d'optimiser des méthodes et moyens avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi engage la transformation et la performance d'un service ou d'un département	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail incluant l'appréciation individuelle et/ou coordination d'activités diversifiées	L'emploi nécessite coopération et partenariat avec des représentants d'autres entités
<b>Degré 5</b>	Réalisation d'activités avec choix et mise en œuvre de méthodes/outils répertoriés, réalisation de diagnostics destinés à anticiper/résoudre les difficultés	L'emploi nécessite des connaissances générales dans une partie d'une discipline	L'emploi requiert de modifier des solutions partiellement identifiées avec validation à l'initiative d'un tiers	L'emploi implique des décisions dont les effets se produisent sur un service ou un département	Animation/répartition/appui/ supervision/coordination des activités ou transmission collective de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite de parvenir à des constats/décisions partagés/concertés avec des interlocuteurs à impliquer
<b>Degré 4</b>	Réalisation d'activités diversifiées, appréciation et traitement de difficultés variées, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés à adapter	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles théoriques et pratiques	L'emploi requiert d'adapter des solutions identifiées sous contrôle ponctuel	L'emploi implique des actions déterminantes produisant des effets sur différentes équipes de travail	Appui technique/organisationnel collectif ou transmission individuelle de savoirs et de pratiques	L'emploi nécessite communication démonstrative, argumentation
<b>Degré 3</b>	Réalisation d'activités similaires, identification des anomalies, mise en œuvre de modes opératoires répertoriés	L'emploi nécessite des connaissances professionnelles essentiellement pratiques	L'emploi requiert de sélectionner des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature différente au sein de l'équipe de travail	Appui technique/organisationnel individuel	L'emploi nécessite l'ajustement des réponses en fonction des interlocuteurs
<b>Degré 2</b>	Réalisation de tâches simples et diverses, identification des anomalies en apportant les premiers éléments de compréhension	L'emploi nécessite des connaissances élémentaires	L'emploi requiert d'appliquer des solutions identifiées sous contrôle fréquent	L'emploi a un effet sur des emplois de nature identique ou similaire	Partage d'expériences/connaissances et/ou coopération régulière	L'emploi nécessite questionnement, dialogue et reformulation avec des interlocuteurs de l'environnement immédiat
<b>Degré 1</b>	Réalisation de tâches simples et répétitives, signalement des anomalies	L'emploi nécessite des connaissances minimales	L'emploi requiert d'exécuter des tâches simples prédéfinies sous contrôle permanent	L'emploi a un effet circonscrit à ses activités	Coopération ponctuelle	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples

# *Niveaux d'emplois de la grille de la future CCN de la métallurgie*

## *Place des certifications professionnelles dans les niveaux*

### Article 61.2. Indications spécifiques relatives au critère « connaissances »

Les regroupements sont définis comme suit :

Cotations	Classes d'emplois	Groupes d'emplois
58 à 60	18	I
55 à 57	17	
52 à 54	16	H
49 à 51	15	
46 à 48	14	G
43 à 45	13	
40 à 42	12	F
37 à 39	11	
34 à 36	10	E
31 à 33	9	
28 à 30	8	D
25 à 27	7	
22 à 24	6	C
19 à 21	5	
16 à 18	4	B
13 à 15	3	
10 à 12	2	A
6 à 9	1	

Conformément aux dispositions de l'Article 61.1 de la présente convention, le degré attribué au critère « connaissances » est uniquement déterminé au regard des connaissances nécessaires pour occuper l'emploi considéré. Les connaissances correspondant à chacun des dix degrés d'exigence du critère « connaissances » peuvent avoir été acquises par la formation initiale, par la formation continue ou par l'expérience.

Les signataires rappellent que la détention d'un diplôme ne génère pas de droit à l'attribution du degré d'exigence correspondant lors de l'évaluation du critère « connaissances ».

Afin de faciliter l'évaluation du critère « connaissances », les signataires identifient ci-dessous, à titre indicatif, le degré d'exigence du critère « connaissances » auquel est susceptible de correspondre chaque niveau de diplômes prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé aux articles L. 6113-1 et D. 6113-19 du Code du travail, en correspondance avec le précédent classement issu de la nomenclature approuvée le 21 mars 1969.

Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Niveau de diplômes Prévu par le cadre national des certifications professionnelles visé à l'article D. 6113-19 du Code du travail et par l'article 2 du Décret n°2019-14 du 8 janvier 2019	Degré d'exigence du critère « connaissances »
8	(ex-niveau I) – Grade de Doctorat	8 ou plus
7	(ex-niveau I) – Grade de Master	7 ou plus
6	(ex-niveau II) – Grade de Licence	6
5	(ex-niveau III) – (BTS, DUT) ...	5 ou 6
4	(ex-niveau IV) – (BP, BT, Baccalauréat professionnel ou technologique...)	4
3	(ex-niveau V) – (CAP, BEP...)	3
2	Sans objet	2
1	Sans objet	1



## *Niveaux de formation dans les grille de la future CCN de la métallurgie*

Exemples de diplômes*	Niveau du cadre national des certifications professionnelles	Famille de classement en fonction du niveau de la certification professionnelle préparée	Groupe(s) d'emploi selon la grille de classification des emplois de la branche
Doctorat	8	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Master, diplôme d'ingénieur	7	Famille 4	Groupes A, B, C et D
Licence, BUT	6	Famille 3	Groupes A, B et C
BTS, DUT	5	Famille 3	Groupes A, B et C
Baccalauréat professionnel ou technologique	4	Famille 2	Groupes A et B
CAP, BEP	3	Famille 1	Groupe A

*\* Les titres à finalité professionnelle et les CQP préparés par des salariés titulaires d'un contrat en alternance sont classés par niveau selon le cadre national des certifications professionnelles, permettant d'identifier la famille de classement correspondante.*

# Un guide pédagogique paritaire pour classer les emplois: le rôle de l'entreprise

## 1) Le processus de classification dans la branche de la métallurgie

### FORMALISER LES EMPLOIS

### ÉVALUER LES EMPLOIS



# Un guide pédagogique paritaire pour classer les emplois: le rôle de l'entreprise

## **2) La description de l'emploi : outil essentiel du classement**

La description de l'emploi, selon l'accord :

- Préalablement à la cotation de l'emploi, l'employeur établit une **fiche descriptive de cet emploi**
- Aux fins de **consultation** du salarié, l'employeur lui **communique** par tout moyen la fiche descriptive de l'emploi qu'il occupe
- L'objectif de cette fiche est de permettre la cotation de l'emploi, critère par critère, selon le référentiel d'analyse des emplois
- **La fiche descriptive de l'emploi comprend notamment :**
  - la description des activités significatives de l'emploi
  - la nature et le périmètre des responsabilités exercées
  - la description des relations de travail
- **Les activités significatives sont décrites**, y compris lorsqu'elles relèvent de domaines professionnels différents ou correspondent à une faible part de l'emploi

# CCN de branche de l'aide à domicile

Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois de la branche de l'aide à domicile

*Employeurs à but non lucratif  
Environ 120 000 salariés de « 1<sup>ère</sup> ligne » en 2020*

# *Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois de la branche de l'aide à domicile*

Signé le 26 février 2020 par l'Union syndicale des employeurs de la branche de l'aide à domicile (Una, l'ADMR, Adedom et la FNAAFP/CSF) et, côté salariés, la CFDT santé sociaux, Force ouvrière puis la CGT.  
Agréé le 2 juillet 2021 malgré un avis défavorable de la commission nationale d'agrément,  
Extension par arrêté du 28 juillet.

- Reconnaissance de l'importance de la certification et engagement à favoriser les parcours de formations qualifiantes, ainsi qu'à valoriser les diplômes ou titres professionnels du secteur.
- La classification est opérée par l'employeur selon le poste exercé et les besoins en compétences de la structure. En revanche, certains emplois nécessitent que le (ou la) salarié (e) soit titulaire d'un diplôme particulier dans le cadre des professions réglementées et ne pourront être pourvus par des personnels non qualifiés.
- La branche de l'aide, de l'accompagnement des soins et des services à domicile reconnaît, en priorité, comme diplômes “ sources ” des emplois de la classification, ceux du ministère des solidarités et de la santé, du ministère de l'Éducation nationale, du ministère de l'agriculture en lien avec les missions exercées.



***Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois de la  
branche de l'aide à domicile***

	Filière intervention			Filière support		
	Catégorie			Catégorie		
	Employé.e	Technicien.ne / Agent.e de maîtrise	Cadre	Employé.e	Technicien.ne/Agent .e de maîtrise	Cadre
Les emplois	<p><b>Degré 1</b> Agent.e à domicile Agent.e polyvalent.e Employé.e à domicile Livreur.vreuse de repas Garde d'enfant</p>	<p><b>Degré 1 :</b> Technicien.ne de l'intervention Sociale et familiale Moniteur.trice - éducateur.trice</p>	<p><b>Degré 1 :</b> Psychologue</p>	<p><b>Degré 1</b> Agent.e employé.e de bureau Agent.e employé.e d'entretien</p>	<p><b>Degré 1</b> Secrétaire de direction Assistant.e technique Secrétaire médical.e Assistant.e responsable de secteur</p>	<p><b>Degré 1</b> Cadre administratif ou technique Cadre de secteur ou de proximité Coordinateur.trice de service de soins Responsable de service Responsable d'entité Responsable qualité Chef.fe de service</p>
Les emplois	<p><b>Degré 2</b> Auxiliaire de Vie Sociale Aide Médico- Psychologique Aide-soignant.e Auxiliaire de puériculture</p>	<p><b>Degré 2 :</b> Infirmier.e Chargé.e d'évaluation Educateur.trice de Jeunes Enfants Ergothérapeute Délégué.e à la tutelle Médiateur.trice familiale Podologue-pédicure Diététicien.ne Psychomotricien.ne Educateur.trice spécialisé.e</p>	<p><b>Degré 2 :</b> Médecin Sage-femme</p>	<p><b>Degré 2 :</b> Secrétaire Aide comptable Hôte d'accueil Technicien téléalarme</p>	<p><b>Degré 2 :</b> Assistant.e de direction Chargé.e de développement Comptable Formateur formatrice Responsable de secteur Conseiller.e technique Maître.sse de maison Accompagnant.e de proximité Qualificien.ne</p>	<p><b>Degré 2</b> Directeur.trice de fédération départementale Directeur.trice d'entité Directeur.trice de service Directeur.trice général.e d'entité Médecin coordinateur.trice</p>

# *Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois de la branche de l'aide à domicile*

Diplômes et titres professionnels « sources » :

BEP carrière sanitaire et sociale	CAP agricole, option économie familiale et rurale	brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique	diplôme d'État de technicien d'intervention sociale et familiale (DETISF)
BEP accompagnement soins et services à la personne (ASSP)	CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole, option employé familial	diplôme d'État d'accompagnant éducatif et social (DEAES)	diplôme d'État de moniteur éducateur
bac pro ASSP	CAP petite enfance	diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS)	diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants
bac pro service en milieu rural	CAP accompagnant éducatif petite enfance	CAFAD	diplôme d'État d'éducateur spécialisé
BEPA option services, spécialité services aux personnes	CAP employé technique de collectivités	diplôme d'État d'aide médico-psychologique (DEAMP)	diplôme d'État d'infirmier (DEI)
BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT)	CAP assistant technique en milieu familial et collectif	mention complémentaire aide à domicile	diplôme d'État de conseiller en économie sociale familiale (DECESF)
bac pro SAPAT	CAP service aux personnes et vente en espace rural	diplôme d'État d'aide-soignant (DEAS)	BTS services et prestations des secteurs sanitaire et social
BEPA, option économie familiale et rurale	titre complet employé familial polyvalent	diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture	certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS)
BEPA services spécialité services aux personnes	titre professionnel assistant de vie aux familles	CAFAP	certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES).

## *Avenant n° 43-2020 du 26 février 2020 relatif à la classification des emplois de la branche de l'aide à domicile*

Les éléments complémentaires de rémunération (ECR) viennent compléter le salaire de base pour constituer le salaire minimum hiérarchique.

Les ECR sont : pérennes et personnels et/ ou ponctuels et transverses.

Parmi les ECR pérennes et personnels, on trouve les ECR liés au diplôme ou au titre professionnel du ou de la salariée : si il ou elle est titulaire d'un ou de plusieurs diplômes reconnus par la branche en lien avec les missions exercées, il ou elle bénéficie d'un ECR à hauteur de :

- diplôme de niveau 3 (anciennement niveau V) : 11 points ;
- diplôme de niveau 4 (anciennement niveau IV) : 12 points ;
- diplôme de niveau 5 (anciennement niveau III) : 14 points ;
- diplôme de niveau 6 (anciennement niveau II) : 15 points ;
- diplôme de niveau 7 ou 8 (anciennement niveau I) : 17 points.

(NB: La valeur du point est de 5,50 €)

Pour les salariés à temps partiel, cet ECR est calculé au prorata du temps de travail.