

Convention collective nationale du négoce et des prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997

Annexe I Grille de classification

En vigueur étendu

Création Convention collective nationale 1997-04-09 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 3 mars 1998 JORF 12 mars 1998

Niveau I : Exécution

Les emplois de ce niveau consistent en l'exécution des travaux simples selon des procédures définies par la direction. L'exécution de ces travaux nécessite la maîtrise de techniques professionnelles simples ou formalisées et se réalise sous l'organisation et le contrôle permanent de la hiérarchie.

Position 1.1. Employé :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches ponctuelles simples, sans initiative professionnelle individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée et organisée par la hiérarchie imposant le respect strict des directives et procédures.

Autonomie : Contrôle permanent de la hiérarchie.

Position 1.2. Employé confirmé :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de tâches dans le cadre d'un processus technique organisé et pouvant faire appel à l'initiative professionnelle individuelle.

Responsabilité : Activité dirigée par la hiérarchie de telle sorte que le titulaire du poste peut prendre les initiatives requises pour la bonne exécution de ses missions.

Autonomie : Contrôle permanent de la hiérarchie sur les conditions d'exécution des tâches et sur leur réalisation.

Position 1.3. Employé principal :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles formalisées permettant la réalisation de tâches spécialisées et des opérations de vérification formalisées pouvant aller, pour les emplois concernés, jusqu'au dépannage d'urgence à distance ou sur site.

Responsabilité : Activité assistée par la hiérarchie de telle sorte que, le cas échéant, le titulaire exerce son activité dans le cadre d'un travail d'équipe coordonné afin notamment que la permanence du service soit assurée.

Autonomie : Contrôle permanent de la hiérarchie.

Niveau II : Assistance

Les emplois de ce niveau consistent dans l'organisation et l'exécution de missions confiées par la direction. Ils nécessitent la maîtrise des techniques professionnelles élaborées et complexes et la capacité à gérer son activité sous le contrôle régulier de la hiérarchie.

Position 2.1. Assistant :

Technicité : Maîtrise des techniques professionnelles permettant la réalisation de missions et l'adaptation des procédures internes aux nécessités de fonctionnement.

Responsabilité : Activité organisée de façon autonome par le titulaire.

Autonomie : Contrôle régulier de la hiérarchie sur la conformité des réalisations par rapport aux procédures, à leurs adaptations et aux objectifs.

Position 2.2. Assistant confirmé :

Technicité : Maîtrise de techniques professionnelles élaborées permettant la conception et la réalisation d'une mission nécessitant la connaissance de domaines différents.

Responsabilité : La réalisation des missions peut supposer l'assistance ponctuelle d'un ou plusieurs collaborateurs de niveau inférieur dont l'activité est organisée par le titulaire.

Autonomie : Contrôle régulier de la hiérarchie sur l'opportunité des mesures à mettre en oeuvre et sur la cohérence des réalisations.

Position 2.3. Assistant principal :

Technicité : Maîtrise de techniques professionnelles élaborées et complexes permettant la conception, la réalisation et le contrôle de travaux ou d'ensemble de travaux de haute technicité, nécessitant des connaissances pratiques et techniques approfondies.

Responsabilité : La réalisation des missions peut supposer l'assistance ponctuelle ou régulière d'une équipe dont l'activité est organisée et supervisée par le titulaire.

Autonomie : La hiérarchie opère un contrôle technique et qualitatif sur les réalisations.

Niveau III : Maîtrise

Les emplois de cette catégorie qui justifient une maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles se caractérisent soit par l'expertise spécifique que nécessite l'emploi, soit par le rôle d'organisation qu'il suppose.

Position 3.1. Expertise :

Technicité : Maîtrise totale d'une ou plusieurs techniques professionnelles permettant l'élaboration de solutions adaptées aux situations les plus complexes faisant appel à une capacité d'analyse, de conception et de réalisation, exprimée de façon autonome.

Responsabilité : Le titulaire assure la responsabilité de ses réalisations et peut assurer le conseil et la formation au profit des équipes de l'entreprise. Il veille également au respect des normes de qualité et de permanence du service au client.

Autonomie : La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des analyses et des résultats ou des recherches.

Position 3.2. Organisation :

Technicité : L'emploi requiert la capacité au management humain et à la prise de décision de façon autonome.

Responsabilité : La réalisation des missions suppose la capacité à organiser et superviser le travail d'une équipe.

Autonomie : La hiérarchie opère un contrôle sur la qualité et l'efficacité des décisions et des résultats.

Niveau IV : Cadre

La justification et le rôle du cadre tiennent compte de la spécificité de la profession composée de petites entreprises.

Les emplois de ce niveau supposent une maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques professionnelles. L'emploi de cadre se caractérise par la capacité du titulaire à définir un programme de travail conforme aux intérêts de l'entreprise et aux directives générales qui sont définies par la direction.

Technicité : Maîtrise générale ou spécifique d'une ou plusieurs techniques professionnelles caractérisant une compétence professionnelle certaine dans le ou les domaines de responsabilité du titulaire.

Responsabilité : L'emploi justifie la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs définis par la direction. L'emploi recouvre la gestion d'une activité ou d'un secteur. Cette gestion s'effectue de façon autonome selon les moyens mis à la disposition de l'emploi. Elle repose sur l'initiative et la capacité à assumer l'encadrement et la formation des collaborateurs de niveaux inférieurs.

Autonomie : L'emploi justifie qu'une relation de confiance réciproque existe entre le titulaire et la direction. Cette confiance nécessite que des comptes rendus d'activité soient régulièrement soumis au contrôle de la direction, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise.

Position 4.1. Cadre-expert :

Poste requérant une compétence technique de très haut niveau justifiant la détention d'un diplôme de niveau minimum bac + 4 ou une expérience consacrée dans la profession.

Position 4.2 :

Poste d'encadrement et de responsabilité d'un service, d'une agence, d'une région ou de siège.

Les emplois de cadres peuvent être répartis dans l'entreprise en plusieurs positions dont l'attribution dépend :

- de la taille de l'entreprise ;
- de l'importance de l'équipe que le cadre dirige ;
- de l'importance de l'activité ou du secteur qu'il dirige dans l'organisation générale de l'entreprise.

Niveau V : Cadre de direction

Les emplois de cadre de direction sont ceux auxquels sont attachés les notions d'administration, d'organisation et de direction s'exerçant au sein d'un service. Le titulaire bénéficie d'une grande autonomie de fonctionnement et d'une structure interne développée.

Le cadre de direction est responsable des résultats de l'entité qu'il dirige et pour laquelle il justifie d'une délégation de pouvoirs et de responsabilité totale ou partielle du chef d'entreprise. Il peut participer au comité de direction.

Les emplois de cadre de direction sont repartis :

- en emplois hiérarchisés : position direction ;
- en emplois hors grille : hors grille.

Principe de classement

Chaque emploi de l'entreprise doit faire l'objet d'un classement résultant de l'application de la grille visée à l'article 1er en fonction des critères de technicité, responsabilité, autonomie et formation minimale requise.

Le niveau de formation minimale correspond à la compétence optimale pour occuper le poste mais ne conditionne pas de façon stricte l'accès à l'emploi ni ne présume le droit à l'accès à l'emploi.