

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

## Titre IV : Classification

### Système de classification des emplois

#### Article 12

*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*

#### 12.1. Contexte

Le système de classification prend en compte, d'une part, les impératifs liés à la profession et, d'autre part, les spécificités du tissu professionnel constitué de très petites entreprises et de moyennes entreprises.

#### 12.2. Principes fondamentaux

Le système de classification s'établit autour de critères classants - technicité, responsabilité, autonomie - complétés par une liste d'emplois repères répartis sur une grille.

#### 12.3. Méthode de classement des emplois

La grille détermine un classement des emplois et non des personnes, tenant compte des obligations et contraintes de service des activités liées aux besoins des malades et handicapés à domicile.

Les emplois sont répartis en cinq niveaux dont chacun correspond à un degré de technicité, de responsabilité et d'autonomie, ces paramètres devant nécessairement être appréciés en fonction des impératifs professionnels et de l'organisation de l'entreprise.

Chaque niveau est subdivisé en positions identifiant des degrés de technicité, responsabilité et autonomie évolutifs.

A chaque position est attachée une liste d'emplois repères correspondant aux trois filières professionnelles : les emplois repères constituent quelques références d'emplois correspondant à la position considérée pouvant exister dans la profession.

Le classement des emplois de chaque entreprise s'effectue par référence aux emplois repères. La terminologie employée ne s'impose pas aux parties. L'évolution professionnelle et la technologie relative aux fonctions attachées à un poste peut justifier une adaptation du classement de l'emploi dans la mesure où elle entraîne une évolution des paramètres de technicité, de responsabilité et d'autonomie.

#### 12.4. Affectation du salarié

Le salarié est affecté à un poste de l'entreprise et bénéficie du coefficient hiérarchique attaché à celui-ci.

La taille des entreprises peut justifier qu'un salarié soit affecté à un poste couvrant une ou plusieurs filières.

Lorsque, à ce titre, le salarié exerce des missions relevant de niveaux ou de positions différents, son poste est classé en fonction du niveau et/ou de la position correspondant à son activité dominante. Si des activités différentes, permanentes et d'un volume significatif, relevant d'un niveau supérieur au coefficient du poste, viennent compléter l'activité dominante du poste, il est attribué au salarié 10 points de coefficient supplémentaires.

L'affectation à un poste suppose que le salarié soit doté de la compétence requise, celle-ci étant notamment liée à la formation initiale ou continue et à l'expérience professionnelle.

L'employeur informe le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel chaque année, de l'état du classement des emplois de l'entreprise en précisant les caractéristiques qui justifient ces classements.

Il doit être fait référence du classement de l'emploi en toutes circonstances où l'information est nécessaire : emplois à pourvoir, définition du salaire, affectation...

#### 12.5. Grille de classification

La grille de classification est annexée au présent accord collectif. A chaque position est attribué un coefficient.

Elle donnera lieu à une négociation, au moins tous les cinq ans. Au cours de chaque période quinquennale, elle peut être adaptée dans les conditions prévues par la loi.