

CHAPITRE III BIS CLASSIFICATION DU PERSONNEL DE MAÎTRISE

ARTICLE 3B.01 – CLASSEMENT EN CATÉGORIE « MAÎTRISE »

Tous les salariés qui mettent en œuvre une ou plusieurs activités complexes et qui sont éventuellement chargés de superviser le travail d'autres salariés 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 3B.02 - MODALITÉS DU CLASSEMENT EN CATÉGORIE « MAÎTRISE » *

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 3B-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 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 décrivant 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.

Toute promotion d'un Ouvrier ou Employé en position Maîtrise impose une vérification du niveau du salaire de base par rapport au minimum conventionnel du nouvel échelon ; une fois cette vérification faite, toute éventuelle prime de formation-qualification dont le salarié bénéficiait auparavant est intégrée au salaire de base qui s'en trouve majoré d'autant ; elle disparaît donc et il n'en est plus fait mention au bulletin de salaire.

* Avenant n° 77 bis du 24 mai 2018, en vigueur le 21 juin, 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 17, 20 ou 23 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 :
 - **la responsabilité** déléguée, dans son étendue et son caractère permanent,
 - **l'effectif** contrôlé, en quantité de personnel et en niveau de technicité,
 - **la polyvalence** dans un ensemble de responsabilités voisines,
 - **l'esprit « qualité »** : motivation permanente pour la mise en œuvre et le respect des procédures « qualité » avec le souci permanent de leur amélioration, en liaison avec la hiérarchie de l'entreprise.

ARTICLE 3B.03 – CLASSIFICATION DE LA MAÎTRISE

Les 9 échelons de la classification des salariés Maîtrise se répartissent en 2 catégories :

- les échelons 17, 20 et 23 sont les échelons de référence attribués aux qualifications de branche du RNQSA ;
- les échelons 18, 19, 21, 22, 24 et 25 sont les échelons majorés accessibles aux salariés Maîtrise leur permettant de progresser dans un itinéraire professionnel, dans les conditions indiquées à l'article 3 B.02 c).

Échelon 17 : Échelon de référence du salarié Maîtrise assurant une responsabilité de coordination et de contrôle du travail d'une équipe de salariés exclusivement positionnés sur les échelons 1 ou 2.

Échelons 18 et 19 : Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 17, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 17 et 20.

Échelon 20 : Échelon de référence du salarié Maîtrise possédant une très large compétence dans sa spécialité et les techniques voisines le rendant apte à l'exécution de tâches complexes. Il peut avoir la responsabilité technique d'encadrement d'un personnel de qualification moindre dont il organise et contrôle l'activité.

Échelons 21 et 22 : Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 20, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification intermédiaire entre 20 et 23.

Échelon 23 : Échelon de référence du salarié Maîtrise dont la compétence permet la résolution de problèmes présentant des aspects à la fois techniques, commerciaux et administratifs avec appréciation du coût des solutions. Autonomie importante dans la responsabilité de l'organisation du travail, souvent caractérisée par l'encadrement technique d'ouvriers et employés directement ou par l'intermédiaire de la maîtrise d'échelons inférieurs. Il est placé sous l'autorité d'un cadre ou du chef d'entreprise lui-même.

Échelons 24 et 25 : Échelons majorés plus qualifiés que l'échelon 23, par mise en œuvre de « critères valorisants ». Ces échelons peuvent aussi concerner des salariés à qui sont confiées des « extensions d'activité » correspondant à une qualification supérieure à l'échelon 23.