

La fiche de poste

Une « fiche de poste » permet à l'encadrement et au salarié de définir les missions liées à un poste de travail et les principales dispositions nécessaires à mettre en œuvre pour les mener à bien.

L'intérêt de la fiche de poste

- ✘ Elle sert de base au recrutement.
- ✘ Elle permet d'élaborer un plan de formation adapté pour les salariés.
- ✘ Elle permet d'opérer une classification plus lisible, plus juste et objective. Notamment dans le cadre de l'application d'une convention collective.

Les éléments constitutifs

La fiche de poste est composée de plusieurs catégories d'informations :

- ✘ Présentation générale de la situation de travail et de ses conditions d'exercice : intitulé du poste, localisation, position du poste sur l'organigramme, catégorie socioprofessionnelle (employé, technicien, cadre...)
- ✘ Missions et activités afférentes au poste. Cette partie relative aux missions et activités constitue le cœur de la fiche de poste.
 - **Les missions** expriment le sens du poste et correspondent à ses finalités. Elles permettent de répondre à la question « pourquoi ce poste ? »
 - **Les activités** décrivent ce qui doit être effectué pour réaliser les missions. Elles permettent de répondre à la question « que fait-on dans ce poste ? »
 - **Compétences** et ressources requises pour l'exercice des missions et des activités : ce sont les savoir-faire, savoirs et savoir-être nécessaires pour le poste.
- ✘ Les spécificités du poste : déplacements, astreintes, avantages liés, ...

Classification & Convention Collective du Sport¹

La classification est fondée sur le principe de « critères classant ». La classification d'un salarié est fonction de l'analyse de son poste, analyse qui s'appuie sur des critères définie par la CCNS (autonomie, technicité...)

La CCNS met en place une grille de classification composée de 8 groupes :

- ✘ les groupes 1 et 2 correspondent à des groupes d'employés, ouvriers
- ✘ les groupes 3, 4 et 5 correspondent à des groupes de techniciens,
- ✘ les groupes 6, 7 et 8 correspondent à des groupes de cadres.

Outre qu'elle instaure une hiérarchie des emplois, la classification emporte de nombreuses conséquences prévues par la CCN du Sport. Il en est ainsi, par exemple, de l'application du salaire minimum conventionnel (SMC), de la durée du préavis en cas de démission ou de licenciement.

Il est donc indispensable, afin de faire une correcte application de la CCN du Sport, de positionner chaque salarié dans la grille pour ensuite comparer sa rémunération avec le SMC de groupe.

La rémunération²

Il y a une liberté contractuelle en matière de fixation de salaire, moyennant le respect de certains critères (Salaire Minimum Conventionnel notamment). Employeur et salarié négocient de gré à gré le montant de la rémunération.

Il y a possibilité de différenciation de rémunération (expérience, qualification...) mais celle-ci doit être objective et argumentée.

Une rémunération élevée n'entraîne pas un changement de groupe de classification, il est nécessaire de distinguer les 2.

S'agissant des salariés en CAE, l'administration précise en effet qu'ils sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'organisme employeur ou des dispositions contractuelles (plus favorables) sans que la rémunération puisse être inférieure au Smic (ce qui n'est pas le cas de la CCNS) (circulaire DGEFP n° 2005/12 du 21/03/2005). Le CAE étant, depuis le 1er/01/2010, le contrat unique d'insertion du secteur non marchand, ces dispositions sont toujours en vigueur.³

¹ CCNS - Chapitre 9 - Classifications et rémunérations

² Article 9.2 - Rémunération

³ Réponse COSMOS du 13 janvier 2010

Ainsi, si votre salarié en contrat aidé est classé en groupe 1, vous serez tenu de lui verser une rémunération au moins égale au SMC correspondant (1358,76€ brut par mois s'il est à temps plein).

Les Groupes de classification

Les critères utilisés⁴

La classification du salarié résulte des missions réellement effectuées sur le terrain. Ainsi, la classification répond à une logique de compétence (compétence requise pour le poste).

Ainsi, la question centrale que vous devez vous poser est : quelle est la compétence requise pour exercer le poste que mon salarié occupe ?

La classification se fonde sur 3 principaux critères :

- **L'autonomie requise :**

Le degré d'autonomie s'apprécie en analysant les modalités selon lesquelles s'exerce le contrôle sur le salarié. Ce critère représente le degré d'initiative et de liberté d'action laissé au salarié par l'employeur dans la conduite de ses activités.

On peut l'apprécier à partir de 3 éléments

- ✗ La nature des instructions (plus ou moins précises)
- ✗ La nature des contrôles (plus ou moins rapprochés)
- ✗ L'initiative de réalisation requise (plus ou moins large, court ou long terme)

On peut graduer l'autonomie :

- ✗ Elle est faible, lorsque le salarié agit dans le cadre de consignes précises, sans s'en écarter.
- ✗ Elle est forte, lorsque le salarié crée ses propres procédures et le contrôle s'effectue à posteriori.

- **La responsabilité requise :**

Le degré de responsabilité s'apprécie en analysant l'étendue du pouvoir confié au salarié dans le cadre de son poste. La responsabilité est définie comme la charge confiée par délégation au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action (gestion de budget, de personnel...) pour laquelle il doit

⁴ CNEA – Outil d'aide à la classification des emplois de l'animation (Juin 2005)

rendre compte et répondre de ces actes professionnels. C'est la capacité du salarié à prendre une décision sans avoir à en référer au préalable à une autorité supérieure.

La responsabilité peut être graduée. Elle est limitée quand le salarié agit dans le cadre de directives ou sous le contrôle d'un autre salarié, elle est plus élevée quand le salarié a une délégation pour agir ou décider seul. Il ne réalise pas nécessairement les actions mais pourra assumer les conséquences d'une erreur.

En matière d'encadrement de personnel, il convient de faire la distinction entre encadrement au sens hiérarchique (« être le supérieur de ») et coordination (référént technique, coordination de bénévoles...)

En matière de budget, on peut distinguer exécuter un budget (capacité d'engager des dépenses dans le cadre d'un budget prescrit avec graduation possible selon le montant) et avoir la responsabilité de présenter un budget équilibré devant le CA (ce qui implique une responsabilité sur la recherche de financements)

- La technicité requise :

Ce critère s'apprécie à partir de l'étendue et du niveau de connaissances requis, des qualifications et savoir-faire nécessaires dans l'exercice de l'emploi occupé. Ainsi, le degré de compétences nécessaires pour faire face à la complexité de l'emploi déterminera un échelon plus ou moins élevé de technicité.

Elles peuvent être acquises aussi bien par l'expérience que par la formation à l'exception des domaines où la possession d'un titre est obligatoire (BEES, BPJEPS...).

Le diplôme et le niveau de formation ne constitue pas en tant que tel un critère de classification.

- ✘ La détention d'un titre ou diplôme ne peut en soi, servir de prétention à une classification (Brevet d'Etat, diplôme universitaire...)
- ✘ Si un employeur exige, de sa propre initiative, un diplôme pour un poste de travail, on considérera que se sont les compétences attestées par ce diplôme qui sont prises en compte pour déterminer la classification.

Cas particuliers

- **Polyvalence de tâches⁵**

Si un salarié exécute des tâches relevant de plusieurs groupes de classification, il doit être classé dans le groupe le plus élevé lorsque les tâches afférentes à ce groupe représentent plus de 20 % du temps de travail hebdomadaire du salarié ().

- **Missions exceptionnelles⁶**

En cas d'accomplissement, à titre exceptionnel, et pendant au moins une semaine, de fonctions relevant d'un groupe de classification supérieure au sien le salarié perçoit une prime égale à la différence de rémunération correspondant aux deux groupes de classification.

La description pratique des groupes de classification⁷

Afin de vous permettre de comprendre les classifications attribuées, vous trouverez ci-dessous une description pratique des groupes de classification.

- **Une classification en groupe 1 :**

Est attribuée lorsque l'emploi occupé présente une absence de technicité, d'autonomie et de responsabilité.

Le salarié classé en groupe 1, exécute un ensemble de tâches qui nécessitent une adaptation au poste d'au plus 2 jours.

- **Une classification en groupe 2**

Est attribuée lorsque l'emploi occupé présente un faible degré de technicité, d'autonomie et de responsabilité.

La salarié classé en groupe 2, exécute un programme préétablie sans autonomie et sans place à son esprit d'initiatives.

- **Une classification en groupe 3**

Est attribuée lorsque l'emploi, au regard des compétences sportives ou administratives requises, impose une qualification de « techniciens », mais qu'il

⁵ Article 9.1.2 CCN du Sport

⁶ Article 9.1.3 CCN du Sport

⁷ COSMOS : Une aide à la classification des salariés (19/08/2008)

est caractérisé par un faible niveau d'autonomie et de responsabilité, ce qui le place nécessairement dans le premier groupe de techniciens.

Le salarié, d'une manière générale est dans une logique d'exécution conformément à un cadre préfixé, il n'est pas dans une logique de conception de moyens, de mise en place du cadre dans lequel il va travailler. Il n'agit ainsi pas sur son cadre de travail.

Le salarié occupant un emploi relevant du groupe 3 « participe » (il est rarement seul acteur, maître de la totalité de la mission), « propose » (dans des domaines relevant de sa compétence technique, il soumet des propositions que valide son supérieur mais n'est pas un acteur pro actif), « applique ».

Ses missions sont exécutées sous le contrôle continu d'un supérieur.

- Une classification en groupe 4

Est attribuée lorsque l'emploi, au regard des compétences sportives ou administratives requises, impose une qualification de « techniciens », et qu'il requiert des responsabilités limitées sur certains thèmes.

Le salarié occupant un emploi relevant du groupe 4 est moins dans l'exécution et plus dans la force de proposition et la conception de moyens.

Il rend compte périodiquement de l'exécution des ses missions.

- Une classification en groupe 5

Est attribuée lorsque l'emploi occupé par le salarié requiert une technicité imposant une qualification de « techniciens », et se caractérise par des degrés d'autonomie et de responsabilité importants.

Le salarié assure des missions de coordination d'équipe et de projet et est dans une logique d'analyse et d'évaluation de résultats (il va au-delà de la simple exécution de tâches, et la conception de moyens).

Il rend compte périodiquement de l'exécution des ses missions.

- Les classifications en groupe 6, 7 et 8 sont des classifications de cadre.

Elles sont attribuées lorsque l'emploi occupé par le salarié impose une délégation permanente de responsabilité (en matière humaine, financière et ou de politique sportive...).

Il participe au processus de décision en proposant, mettant en œuvre les moyens, organisant....

Il doit être noté que les salariés en groupe 6 des entreprises de plus de 6 salariés ayant 2 ans d'ancienneté en tant que cadres dans l'entreprise doivent être classés en groupe 7.

Le gros des emplois sportifs se trouve dans les groupes 3 à 5. En effet, au regard de la technicité requise pour une missions d'entrainement, le groupe 3 au minimum se justifie.

Qui décide de la classification, qui rédige la fiche de poste ?

Nous vous recommandons, dans la mesure du possible de réaliser ce travail en concertation avec vos salariés.

L'examen des fonctions réellement exercées par le salarié incombe à l'employeur. Néanmoins, cet élément devant figurer au contrat⁸, il sera nécessairement soumis à l'approbation du salarié.

Par ailleurs, la position du salarié dans la classification conventionnelle devra également figurer sur son bulletin de paie.

Cependant, la décision finale appartient à l'employeur. Le salarié ne peut refuser sa classification dans la mesure où elle correspond aux responsabilités, à l'autonomie et la technicité requises dans le cadre de son emploi.

Il est cependant important d'être en mesure de justifier la décision de manière objective afin d'éviter un litige, ou un contentieux avec un salarié.

⁸ Art. 4.2.1 CCN du Sport