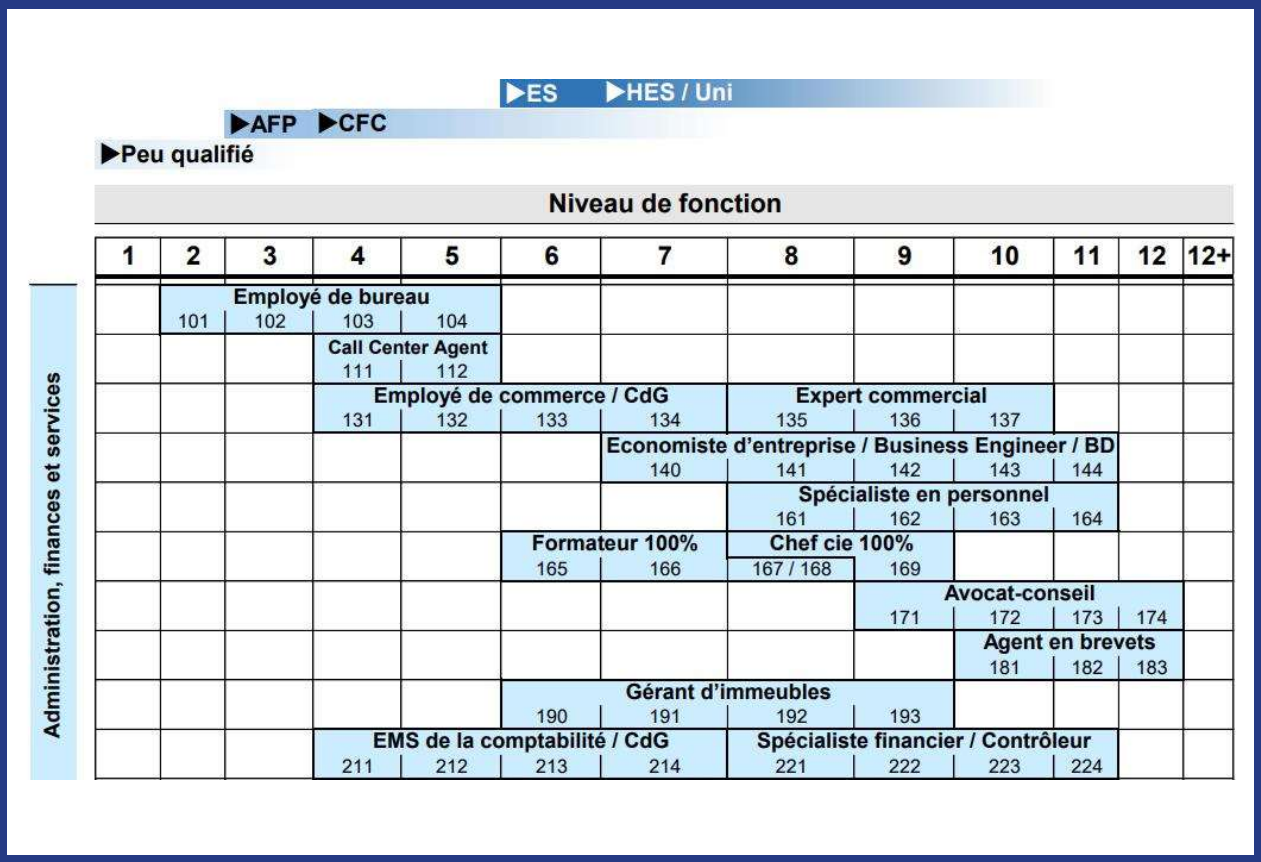


COMPARAISON DES SALAIRES L&M

MANUEL

Version janvier 2023

Landolt & Mächler Consultants AG
www.marketsalary.ch
Bösch 82, 6331 Hünenberg
E-Mail: info@marketsalary.ch
Téléphone 041 720 27 46

Landolt & Mächler Consultants AG

L'important en bref	1
Rattachement des fonctions Modèle de classification L&M L&M - JobTax	2
Grille des fonctions L&M	3
Descriptions des fonctions	4
Aide de rattachement (SwissICT, ImmoClimatSuisse)	5
Avantages / utilité de notre comparaison	6

Comparaison

Egalité

Landolt & Mächler Consultants

Notre but

Une comparaison des salaires pertinente et d’une qualité de grande valeur

La comparaison des salaires L&M fournit une image réaliste des salaires effectivement versés pour des fonctions définies. La condition la plus importante à cet égard est un choix et une attribution soignés de vos postes dans nos fonctions L&M.

Attribution des fonctions L&M et niveaux des fonctions

Vous trouvez toutes les informations nécéssaires dans ce manuel :

1. Pour la détermination du niveau de fonction avec le **modèle de classification** ainsi que notre outil de classification « **JobTax** »
2. Pour le choix de la fonction adéquate au moyen de la **grille des fonctions** clairement ordonnée et des **descriptions des fonctions**.

Transmission des données

1. Données de l’entreprise, comme par exemple effectif du personnel, taux de fluctuation, durée normale du travail…
2. Données salariales générales, comme par exemple augmentations de salaires, salaires d’engagement pour travailleurs à la fin de l’apprentissage et des études, rémunération des apprentis…
3. Jeux de données individuelles dans un fichier Excel. I**l faut annoncer tous les niveaux de collaborateurs / de hiérarchie (sans CEO).** Vous trouvez un modèle sur notre portail client sous documents
4. Après la transmission de vos données, vous choisissez le marché de comparaison convenant le mieux (commande)

Pas à pas

Formation Inscription
novembre

Attribuer fonctions
février

Livraison données et Commande
mars

Résultats
juillet

Info
septembre

Formation et inscription

L&M
Modèle de classification

L&M
JobTax

L&M
Fonctions

Questionnaire

Commande

Données

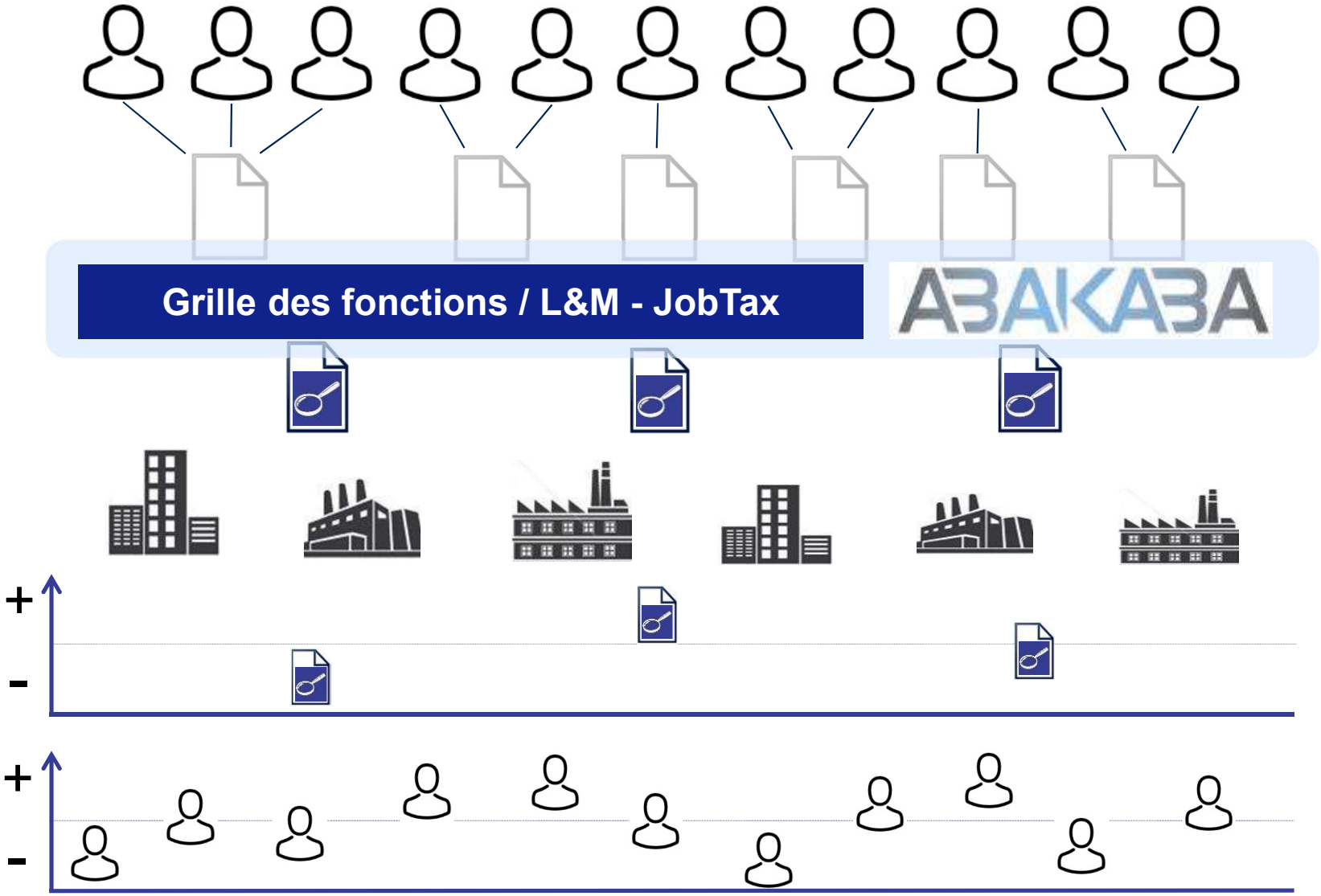
Test de plausibilité

L&M
Comparaison des salaires

L&M-Aba-R
Analyse de l'égalité des salaires

Séance de clôture

Approche de Landolt & Mächler



Collaborateurs

Postes

Fonctions

Comparaison

Résultats

Mesures

Evaluation des fonctions

- L'évaluation des fonctions sert à déterminer les **exigences** et les **charges** – **la valeur** de la fonction…
  - **Exigences:** compétences absolument nécessaires pour accomplir les tâches associées à la fonction / au poste
  - **Charges:** facteurs de pénibilité liés à une fonction / au poste

Evaluation des fonctions

Sommaire

Estimation de la valeur des fonctions dans leur ensemble

Analytique

Evaluation séparée de divers domaines et types d'exigences et charges

Evaluation des fonctions

Comparaison des salaires Landolt & Mächler :

- Approche sommaire **ou** analytique

- **Principe de classification**
  - Les exigences de la fonction (poste) sont déterminantes
  - Diplômes, années de service, âge… de la personne sont secondaires
- **La «bonne» question**
  - Quel profil d'exigences est-ce que je décrirais dans une annonce si je devais repourvoir un poste?

Evaluation des fonctions

- Quand **classification sommaire** et quand **évaluation analytique**

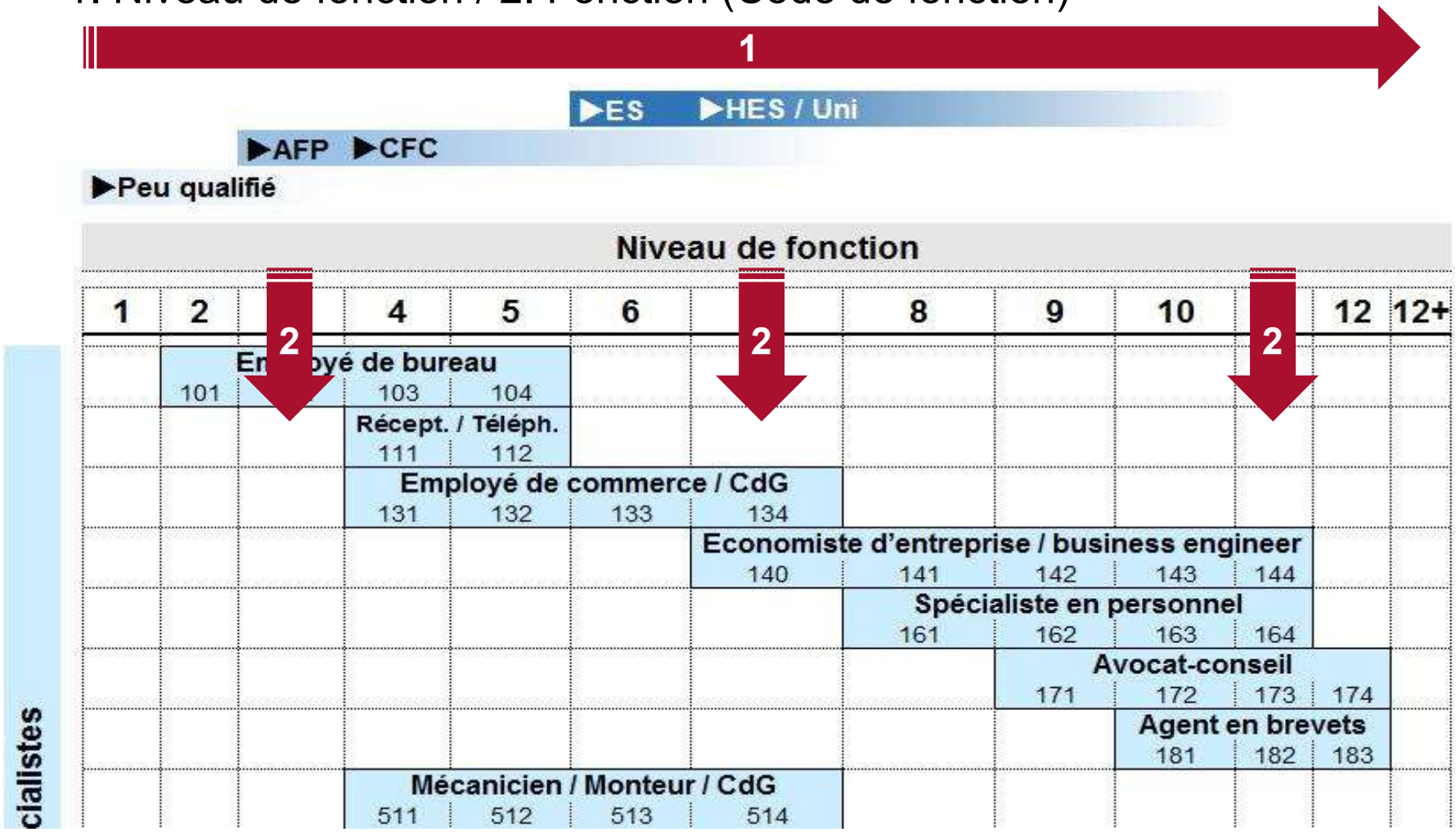
Sommaire	Analytique
Postes bien connus	Nouveaux postes
Utilisateurs expérimentés	Utilisateurs peu expérimentés
Profils clairs et simples	Fonctions dirigeantes (élevées)
Comparaison croisée facile à faire	Vérification de la classification sommaire

- **Procédure & outils**

Modèle de classification → définir niveau	Evaluation avec L&M-JobTax → niveau
Grille des fonctions	Grille des fonctions
Description des fonctions	Description des fonctions
Comparaison croisée (interne)	Comparaison croisée (interne)

Attribution de fonction

- **Procédure en 2 étapes**
  - 1. Niveau de fonction / 2. Fonction (Code de fonction)

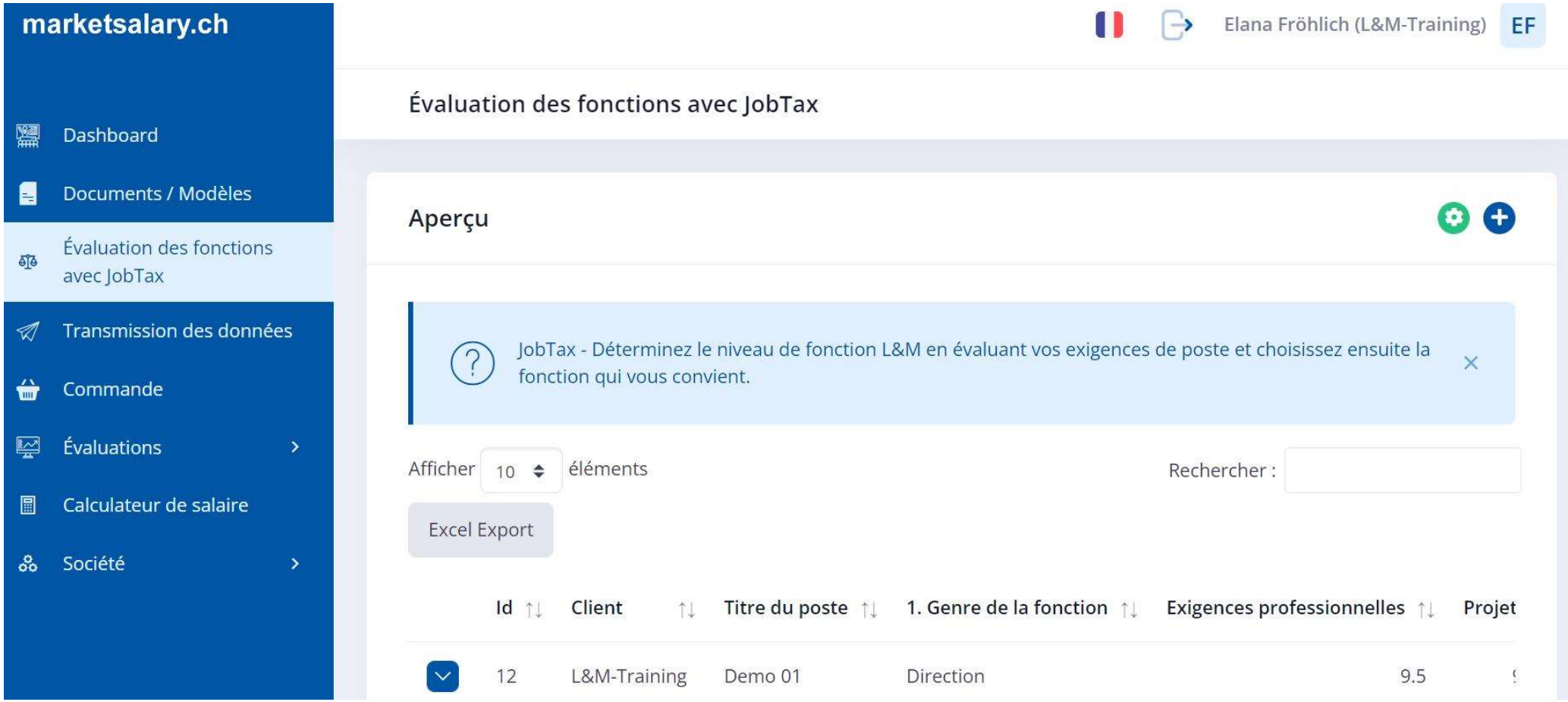


1 Modèle de classification L&M (exigences techniques des fonctions)

Niveaux de fonction	Formations «typiques»	Exigences
10+	Ecole supérieure ES (incl. Diplôme, Brevet fédéral) / Haute école spécialisée HES / Haute école	**Expert senior** (importance stratégique élevée pour l'entreprise)
9		Exigences les plus élevées
		Exigences élevées
8		Exigences élevées
		Exigences augmentées
7		Exigences augmentées / Entrée Bachelor
		Exigences les plus élevées/ complexité
6		Exigences de base Entrée ES
		Exigences élevées
5	Formation initiale 3/4 ans CFC	Exigences augmentées
4		Exigences de base / Entrée CFC
3	Niveau de base Formation initiale de 2 ans (attestation fédérale AFP)	Elevé: s'acquiert en plusieurs mois / années (pas d'exigences particulières)
2	Pas de formation spéciale (apprentissage) nécessaire	Elevé: s'acquiert en quelques semaines / mois (pas d'exigences particulières)
1		Faible: s'acquiert en quelques jours / semaines (pas d'exigences particulières)

1 L&M – JobTax

- Evaluation des fonctions analytiques



Exemple: employé de commerce

famille

Description des fonctions — Administration, finances et services

description

groupe

Employé de commerce / Chef de groupe

Organise, coordonne et exécute les tâches administratives y compris la correspondance dans un ou plusieurs domaines spécialisés qui lui sont attribués. Assure les contacts oraux et écrits nécessaires. Possède les connaissances linguistiques exigées. Sait utiliser les systèmes informatiques disponibles.
Cette fonction se rencontre dans différentes unités de la société: traitement des commandes, livraisons, organisation, achats, expédition, ressources humaines, service administratif des ventes, marketing, logistique et assistance.

formation typique

formation de base: certificat commercial, Ecole de commerce ou formation équivalente

remarque: collaborateurs expérimentés des achats et de la logistique à partir du niveau 6, voir 138 - 139

fonction

131 Employé de commerce 4 — Niveau 4

niveau

Mise au courant et approfondissement des connaissances du domaine de travail attribué. Dans le cadre d'instructions générales, exécute les tâches administratives d'un domaine spécialisé simple.

expérience professionnelle: première fonction après l'apprentissage
Reste employé de commerce 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)
ou formé avec plusieurs années de pratique dans le domaine

numéro de la fonction

expérience prof.

Grille des fonctions

▶ES ▶HES / Uni

▶AFP ▶CFC

▶Peu qualifié

Niveau de fonction

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12+
Administration, finances et services		Employé de bureau 101	102	103	104								
				Call Center Agent 111	112								
				Employé de commerce / CdG 131	132	133	134	Expert commercial 135	136	137			
							Economiste d'entreprise / Business Engineer / BD 140	141	142	143	144		
								Spécialiste en personnel 161	162	163	164		
						Formateur 100% 165	166	Chef cie 100% 167 / 168	169				
									Avocat-conseil 171	172	173	174	
										Agent en brevets 181	182	183	
						Gérant d'immeubles 190	191	192	193				
				EMS de la comptabilité / CdG 211	212	213	214	Spécialiste financier / Contrôleur 221	222	223	224		
						EMS log. /achat / CdG 138	139	Spécialiste logistique / achats / SCM 241	242	243	244		
Vente / Marketing								Courtier immobilier 312	313	314			
				Vendeur spécial. / CdG / Resp. filiale 325	326	327	328						
				Online Marketing, Sales & Communication Specialist 331	332	333	334	335	336	337			
							Marketing- / Communication- / Product-Manager 351	352	353	354	355	356	
						Vendeur 361	362	363	364				
							Vendeur de biens d'équipement 371	372	373	374	375		
Informatique					Admin. / contrôleur syst. / Spéc. réseau 410	411	412	413					
				Informaticien / Supporter ICT / Technicien ICT 420	421	422	423	424					
						Développeur d'applications / DevOps Engineer (agile) 430	431	432	433	434			
							Spécialiste systèmes (logiciels d'exploit.) 441	442	443	444			
							Spécialiste en bases de données 451	452	453	454			
							Ingénieur en software 461	462	463	464			
						Business Anal. / Inf. de gestion / Product Owner (agile) 470	471	472	473	474			
						Chef de projet / Scrum Master (agile) 480	481	482	483	484	485		
Prod. / Mont. / Maintn.	Employé 501	502	Logisticien / Chauffeur 503 / 506	504/507	508	Agent de transport & logistique 509 / 527	528	529					
				Mécanicien / Monteur / CdG 511	512	513	514						
				Opérateur machines / installation 516	517	518	519						
				Artisan d'usine (qualifié) / CdG 521	522	523	524						
			Technologue / Praticien en matières plastiques 5301	5302	5303	5304	5305						

Copyright by Landolt & Mächler Consultants AG

Niveau de fonction

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12+
Pr. / Mo. / Ma.					Agent méthodes / processus								
					531	532 / 533	534						
						Employé spécialisé / spécialiste AQ							
						535	536	537	538	539			
						Employé technique qualifié							
						541	542	543	544	545			
ST				Techn. Serv. après-vente / CdG			Spécialiste de maintenance / Instructeur						
				811	812	813	814 / 821	822	823	824			
Dével. / Projets / Constr				Electronicien / Automaticien / CdG									
				706	707	708	709						
						Ingénieur de développement							
						710	711	712	713	714			
								Rédacteur technique					
								716	717	718			
						Ingénieur / Chef de projet (MEE)							
						720	721	722	723	724	725		
				Constructeur / Planificateur / CdG									
				731	732	733	741	742					
Fonctions VSE / AES								Traders / Gesti. de contrats					
								366	367	368			
								Vendeur de courant / Key Acco.					
								376	377	378			
				Monteur de ligne / Electricien réseau / CdG									
				562	563	564	565	566					
							Contr. d'inst. / Chef mont.						
							578	576					
							Ouvrier spécialisé / CdG						
							586	587					
					Dispatcher								
					941	942	943	944					
Ch-Ph / Medtech / Food	Aide laboratin			601	Laborantin / Chef de groupe			Collaborateurs scientifiques					
	611	612	613	614	602	603	604	631	632	633	634		
			Technologue en denrées alimentaires										
			635	636	637	638	639						
						Technicien / Ingénieur en technologie alimentaire							
						641	642	643	644	645			
							Employé spécialisé / spécialiste QC						
							652	653	654	655	656		
							Employé spécialisé / spécialiste QA						
							662	663	664	665	666		
Construction / Bâtiment / Environnement				Monteur électricien / Contremaître									
				572	573	574	575						
			Installateur - technique du bâtiment										
			580	581	582	583	584						
			Spécialistes enveloppe des édifices										
			590	591	592	593	594						
			Ouvrier		Ouvrier qualifié		Chef d'équipe / Contrem.						
			1021	1022/1025	1026	1027 / 1031	1032	1033					
						Directeur de travaux / Conducteur de travaux							
						1041	1042	1043	1044	1045			
							Architect						
							795	796	797	798			
				Constructeur / Planificateur / CdG									
				731	732	733	741	742					
				Géomaticien									
				746	747	748	749						
						Ingénieur / chef de projet (CVCSE)							
						760	761	762	763	764			
						Ingénieur / chef de projet (construction)							
						770	771	772	773	774	775		
						Ingénieur / chef de projet (environnement)							
						780	781	782	783	784	785		

Copyright by Landolt & Mächler Consultants AG

Niveau de fonction

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	12+
Horlogerie			**Décolleteur**										
			2551	2552	2553	2554	2555						
			Tailleur / Rouleur										
			2601	2602	2603	2604							
			Polisseur / Termineur										
			2651	2652	2653	2654							
	Assembl.-M.		2721	2722	**Horloger**								
	2701	2702	2703	2704	2723	2724	2725						
		Métiers d'art											
		2751	2752	2753	2754	2755	2756						
						Technicien / Ingénieur en horlogerie							
						2801	2802	2803	2804	2805			
Santé & Social				**Spécialiste en accompagnement et travail social (diplômé)**									
				2130	2131	2132	2133	2134	2135				
						Chef de projet santé et social							
						2140	2141	2142	2143	2144			
								Supérieurs santé et social					
								2190	2191	2192	2193	2194	
	Assistant STS			**Spécialiste en soins, thérapie et santé (diplômé)**									
	2211	2212	2213	2221	2222	2223	2224	2225	2226				
								Médecins					
								2272	2273	2274	2275	2276	
Supérieurs								**SUP-Administration / Finance / Services**					
								150	151	152	153	154	
											Direction		
											291	292	29x
										SUP-Vente / Market.			
										381	382	383	
								SUP-Informatique					
								490	491	492	493	494	
								SUP-Production / Montage / Maintenance					
								551	552	553	554	555	
								SUP-Chimie / Pharma / Medtech / Food					
								690	691	692	693	694	
									SUP-Dével. /Projets /Constr.				
									750	751	752	753	
								SUP-Service techn. extér. / Instr.					
								850	851	852	853		

Abréviations

CO Collaborateurs
EMS Employé spécialisé
CdG Chéf de groupe
SUP Supérieurs

AFP Attestation fédérale professionnelle
CFC Certificat fédéral de capacité
ES Ecole spécialisée
HES Haute école spécialisée

Copyright by Landolt & Mächler Consultants AG

Employé de bureau

Exécute des travaux administratifs simples: enregistrement, photocopies, distribution du courrier dans l'unité, correspondance simple ou statistiques rudimentaires, etc. Plus expérimenté, ces tâches de bureau peuvent être plus élaborées. Possède des connaissances d'utilisateur de PC.

formation de base: école obligatoire

---

101 Employé de bureau 2 niveau: 2

Mise au courant et familiarisation avec l'organisation de l'entreprise. Exécution de tâches simples.

expérience prof. exigée: Pas de formation spéciale (apprentissage) nécessaire. S'acquiert en quelques semaines / mois.

---

102 Employé de bureau 3 niveau: 3

Exécution autonome de tâches administratives simples dans le cadre de directives générales.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau AFP (AFP d'assistant de bureau)

---

103 Employé de bureau 4 niveau: 4

En général, comme l'Employé de bureau 3, cependant son expérience professionnelle de plusieurs années lui permet d'exécuter certaines tâches administratives un peu plus exigeantes.

---

104 Employé de bureau 5 niveau: 5

Ses nombreuses années d'expérience lui permettent de s'occuper de manière autonome d'un domaine administratif simple.

Agent de call center / réceptionniste (réception)

Les agents de call center / Customer Care Center Agent sont des spécialistes communicatifs et orientés vers les prestations de services. Ils répondent aux questions des clients par courriel, téléphone, chat… (inbound) et/ou sont actifs dans la recherche de clients / télémarketing (outbound). Ils connaissent et utilisent les moyens de communication actuels et ont un flair pour les nouvelles technologies, applications, etc. Suivant l'organisation du poste, un agent de call center apporte aussi un support technique (p.ex. First Level Support). L'exécution de travaux généraux de backoffice peut également faire partie du domaine des tâches.

formation de base: Apprentissage professionnel (vente, commercial, téléphoniste…) ou équivalent, avec en règle générale de très bonnes connaissances orales dans une à deux langues étrangères.

remarque: Comme les contenus des tâches peuvent être très différents (p.ex. connaissances linguistiques exigées, connaissances techniques, expérience spécifique), l'attribution sur la base des exigences du poste est recommandée au moyen de L&M-JobTax.

Les spécialistes de call centers avec des exigences plus élevées doivent être attribués aux fonctions spécialisées correspondantes. Exemples : spécialiste service technique à la clientèle => fonctions 541+ (employé technique qualifié/ spécialiste technique), ICT-Supporter => fonctions 420+.

Pour la comparaison des salaires, attribuer également les réceptionnistes (réception) aux fonctions 111-112.

111 Agent de call center / réceptionniste (réception) 4 — niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Début avec un apprentissage professionnel terminé. Reste agent de call center / réceptionniste (réception) 4 pendant au moins 2 ans.

112 Agent de call center / réceptionniste (réception) 5 — niveau: 5

Comme agent de call center / réceptionniste (réception) 4, cependant exigence plus élevée, p.ex. connaissances linguistiques, connaissances des produits, polyvalence, support aux clients, etc.

Employé de commerce / Chef de groupe

Organise, coordonne et exécute les tâches administratives y compris la correspondance dans un ou plusieurs domaines spécialisés qui lui sont attribués. Assure les contacts oraux et écrits nécessaires. Possède les connaissances linguistiques exigées. Sait utiliser les systèmes informatiques disponibles.
Cette fonction se rencontre dans différentes unités de la société: traitement des commandes, livraisons, organisation, achats, expédition, ressources humaines, service administratif des ventes, marketing, logistique et assistance.

formation de base: CFC d'Employé de commerce, Ecole de commerce ou formation équivalente

remarque: collaborateurs expérimentés des achats et de la logistique à partir du niveau 6, voir 138 - 139

131 Employé de commerce 4 — niveau: 4

Mise au courant et approfondissement des connaissances du domaine de travail attribué. Dans le cadre d'instructions générales, exécute les tâches administratives d'un domaine spécialisé simple.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage
Reste employé de commerce 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)
ou formé avec plusieurs années de pratique dans le domaine

132 Employé de commerce 5 — niveau: 5

Généralement comme l'Employé de commerce 4, sauf qu'il exécute ses tâches avec une grande autonomie. S'occupe d'un domaine où se présentent des situations plus ou moins difficiles. En tant qu'employé qualifié il peut assumer des tâches plus exigeantes, qui nécessitent une plus longue expérience.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Employé de commerce 4
ou expérience professionnelle équivalente

133 Employé de commerce / Chef de groupe 6 — niveau: 6

S'occupe de façon autonome d'un domaine plus important et/ou de différents domaines, dont certains plus difficiles. Maîtrise les processus administratifs et les applications informatiques. Bonnes connaissances de 1 - 2 langues étrangères. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

134 Employé de commerce / Chef de groupe 7

niveau: 7

Dans l’ensemble, comme l‘Employé de commerce 6 / Chef de groupe 6. S’occupe, très autonome de domaines exigeant de solides connaissances spécialisées et la compréhension des interrelations dans l’entreprise. Réfléchit aux méthodes de travail pour les améliorer. Assure la coordination et la collaboration avec d’autres service. A des connaissances approfondies des processus administratifs et des applications informatiques relatifs à son activité.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

Expert commercial

Fonction globale pour places de spécialistes / d'experts dans le domaine de la direction du bureau, par exemple assistance à la direction, qui exigent en général une formation plus élevée et pour lesquelles il n'existe pas de fonction de spécialiste L&M appropriée.

135 Expert commercial 8 niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

136 Expert commercial 9 niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

137 Expert commercial 10 niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

Employé spécialisé de la logistique / des achats / Chef de groupe

Organise, coordonne et exécute les tâches administratives y compris la correspondance dans un ou plusieurs domaines spécialisés qui lui sont attribués. Assure les contacts oraux et écrits nécessaires. Possède les connaissances linguistiques exigées. Sait utiliser les systèmes informatiques disponibles.
Collaborateur expérimenté dans les domaines: achats et logistique, export / import

formation de base: CFC d'Employé de commerce, Ecole de commerce ou formation équivalente

138 Employé spécialisé de la logistique / des achats / Chef de groupe 6 niveau: 6

S'occupe de façon autonome d'un domaine spécialisé plus important et/ou de différents domaines, dont certains plus difficiles. Maîtrise les processus administratifs et les applications informatiques. Bonnes connaissances de 1 - 2 langues étrangères.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

139 Employé spécialisé de la logistique / des achats / Chef de groupe 7 niveau: 7

Dans l'ensemble, comme l'Employé spécialisé de la logistique / des achats 6 / Chef de groupe 6. S'occupe, très autonome, de domaines spécialisés exigeant de solides connaissances spécialisées et la compréhension des interrelations dans l'entreprise. Réfléchit aux méthodes de travail pour les améliorer. Assure la coordination et la collaboration avec d'autres unités. A des connaissances approfondies des processus administratifs et des applications informatiques relatifs à son activité.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

Economiste d‘entreprise / Business Engineer / Business Development

Employé qualifié compétent qui, du fait de sa longue expérience ou de sa formation, s’occupe d’un ou de plusieurs domaines administratifs spécialisés et complexes. Possède des connaissances étendues et une expérience avérée d’autres domaines administratifs. Fait preuve de bonnes capacités d’analyse.
Accomplit des tâches exigeantes dans les domaines Lean Management, Management Consulting, Business Development etc., sauf pour les domaines de la logistique et des achats.

formation de base: diplôme universitaire / HES
ou CFC d’Employé de commerce, Ecole de commerce ou formation équivalente

remarque: rattacher toute les fonctions exigeantes de la logistique et des achats, aux numéros 241 et suivants

140 Economiste d’entreprise / Business Engineer 7 — niveau: 7

Première fonction après le diplôme. Acquiert de l’expérience dans son travail, et approfondit ses connaissances.

expérience prof. exigée: première fonction après diplôme universitaire / HES
ou
CFC avec nombreuses années de pratique dans le domaine concerné

synonymes: Manager de processus junior / responsable de projet junior

141 Economiste d’entreprise / Business Engineer / BD 8 — niveau: 8

Est un professionnel réputé dans son domaine et reconnu comme spécialiste.
Conseille et soutient d’autres collaborateurs et, si nécessaire, forme des collaborateurs moins expérimentés.

expérience prof. exigée: diplôme universitaire / HES, au moins 2-3 ans après le diplôme

synonymes: Manager de processus / responsable de projet 8, Management Consultant 8 / Business Development Manager

142 Economiste d’entreprise / Business Engineer / BD 9 — niveau: 9

En général, comme l’Economiste d’entreprise / Business Engineer 8. Possède une grande compétence professionnelle. Traite des projets complexes; assume des tâches administratives spécifiques; assure la suppléance de son supérieur pour les questions techniques dans son domaine.

synonymes: Manager de processus / responsable de projet 9, Management Consultant 9 / Business Development Manager

---

143 Economiste d'entreprise / Business Engineer / BD 10 niveau: 10

Est responsable d'un domaine spécialisé important et complexe. Possède de grandes connaissances professionnelles. Dispose des compétences et du pouvoir de donner les instructions nécessaires. Peut intervenir en tant que responsable de projet.

synonymes: Manager de processus / responsable de projet 10, Management Consultant 10 / Business Development Manager

---

144 Economiste d'entreprise / Business Engineer / BD 11 niveau: 11

En général, comme l'Economiste d'entreprise / Business Engineer 10. Traite des tâches spécifiques complexes et d'importance cruciale pour l'entreprise.

synonymes: Management Consultant 11 / Business Development Manager

Supérieur - Administration / Finances / Services

Est responsable de la direction professionnelle et personnelle d'un ou de plusieurs groupes de collaborateurs administratifs. Par exemple, dans les domaines des finances, du traitement des commandes, des livraisons, de l'organisation, des achats, de l'expédition ou des ressources humaines.

formation de base:	CFC d'Employé de commerce ou formation équivalente. Pour les cadres supérieurs, aussi diplôme universitaire / HES.
formation professionnelle:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

150 Supérieur 8 - Administration / Finances / Services — niveau: 8

Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs qualifiés jusqu'au niveau 7, parfois aussi jusqu'au niveau 8

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

151 Supérieur 9 - Administration / Finances / Services — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (fonction central: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (fonction central: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

152 Supérieur 10 - Administration / Finances / Services — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ...jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ...jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons

internes

153 **Supérieur 11 - Administration / Finances / Services** niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

154 **Supérieur 12 - Administration / Finances / Services** niveau: 12

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Spécialiste en personnel / Ressources humaines

Elaboration et application d'une politique du personnel / des ressources humaines conforme aux besoins de l'entreprise dans le cadre des objectifs globaux de la politique du personnel. Comprend tous les processus de la planification des ressources humaines, du recrutement, de l'affectation, de l'assistance au personnel, du développement, de l'évaluation et de la rémunération, de la formation et du perfectionnement, avec certaines tâches techniques de direction.

formation de base: base commerciale ou technique avec perfectionnement pertinent
ou
diplôme universitaire / HES

remarque: si exigences inférieures, tâches et compétences limitées, classifier sous Employé de commerce (133 / 134)

---

161 Spécialiste en rh 8 niveau: 8

Participe à un processus de gestion du personnel / ressources humaines, par ex. recrutement autonome de collaborateurs pour des fonctions exigeantes ou direction de projet à base de tâches exigeantes. Collabore à l'élaboration de directives....

expérience prof. exigée: au moins 4 ans dans le domaine et brevet fédéral
ou diplôme universitaire / HES au moins 2-3 ans après le diplôme

---

162 Spécialiste en rh 9 niveau: 9

Participe à un processus de gestion du de personnel / ressources humaines et direction de projet autonome à base de tâches complexes. Soutien aux fonctions de la ligne. Chef du personnel, responsable d'un secteur des ressources humaines avec des tâches de direction spécialisées.

---

163 Expert en rh10 niveau: 10

Conseil aux fonctions supérieures de la ligne supérieures, participe à un ou plusieurs processus de gestion du personnel / ressources humaines, par ex. procédés d'évaluation, formation des cadres, élaboration de directives complexes, conduite de négociations avec influence déterminante sur le développement de l'entreprise. Responsable d'une section spécialisée avec tâches de direction spécialisées.

---

164 Expert en rh senior 11 niveau: 11

Développement de concepts et objectifs, planification de changements et d'applications, intervention active dans un ou plusieurs processus de gestion du

personnel, par ex. formation des cadres, élaboration des modules, modération lors de séminaires.

Formateurs de professions (activité principale)

Les formateurs transmettent un savoir spécialisé d'un volume et d'une complexité variables. Ils appliquent leurs capacités méthodologiques et didactiques, ainsi que leurs compétences sociales, dans les secteurs de l'économie, de l'administration ou dans des institutions.

formation de base: Apprentissage professionnel CFC avec expérience professionnelle, formation continue en méthodique-didactique. La formation exigible et l'expérience correspondent aux exigences selon le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), art. 45 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr), ou formation équivalente.

remarque: Attribuer les chefs de formation aux fonctions de direction L&M
Attribuer les managers de formation / développeurs personnels aux fonctions HR 161+

165 Formateur (activité principale) 6 — niveau: 6

Transmet en tant que formateur un savoir spécialisé d'un volume et d'une complexité moyens.

expérience prof. exigée: Exige au minimum 2-3 ans d'expérience professionnelle dans leur domaine de formation, et en complément une formation continue et une expérience correspondantes en méthodique-didactique (autorisation de former)

166 Formateur (activité principale) 7 — niveau: 7

D'une manière générale, comme formateur en tant qu'activité principale 6,
Transmet un savoir spécialisé d'une complexité / d'un volume élevés

167 Formateur (activité principale) 8 — niveau: 8

D'une manière générale, comme formateur en tant qu'activité principale 7,
transmet un savoir spécialisé d'une complexité / d'un volume très élevés,
savoir spécialisé exigé du niveau spécialiste 7

Chef cours interentreprises (activité principale)

Les chefs de cours interentreprises organisent, en tant qu'activité principale dans des ateliers, des centres de formation ou des entreprises des cours interentreprises. Ils accompagnent la socialisation professionnelle de jeunes gens dans l'entreprise, à l'école et dans la société.
Ces chefs de cours aménagent les offres de formation sur la base des conditions-cadres prescrites (ordonnance sur la formation, plan de formation, programme-cadre cours interentreprises). Ils planifient des manifestations d'apprentissage en fonction du niveau, les exécutent et les évaluent. Ils soutiennent et accompagnent les apprentis dans leur processus concret de formation et d'apprentissage, s'intéressent à leur travail et s'investissent de façon coopérative dans leur environnement.

formation de base: Apprentissage professionnel CFC avec expérience professionnelle, formation professionnelle élevée dans le domaine spécialisé, formation continue en pédagogie, méthodologie et didactique (par exemple chef cours interentreprises et formateur avec certificat fédéral). La formation exigible et l'expérience correspondent aux exigences selon le Secrétariat d'Etat à la formation, à la recherche et à l'innovation (SEFRI), art. 45 de la loi fédérale sur la formation professionnelle (LFPr) pour chef cours interentreprises, ou formation équivalente.

remarque: Attribuer les chefs de formation aux fonctions L&M de direction
Attribuer les managers de formation / développeurs personnels aux fonctions HR 161+

168 Chef cours interentreprises (activité principale) 8 — niveau: 8

Organise de manière indépendante, en tant que chef cours interentreprises reconnu, des cours interentreprises. A besoin le cas échéant du soutien de supérieurs et/ou de chefs cours interentreprises expérimentés.

expérience prof. exigée: Exige au minimum 2 ans d'expérience professionnelle dans leur domaine de formation et une expérience professionnelle plus élevée dans le domaine spécialisé avec une formation et une expérience complémentaires en pédagogie, méthodologie et méthodique-didactique (chef cours interentreprises)

169 Chef cours interentreprises (activité principale) 9 — niveau: 9

D'une manière générale, comme chef cours interentreprises 8,
exigences spécialisées / didactiques plus élevées,
indépendance élevée. Peut soutenir des chefs cours interentreprises moins expérimentés

Avocat-conseil

Prise en charge des relations juridiques et contractuelles avec des tiers, conseil et soutien au sein de l'entreprise en matière de droit et contrats, représentation juridique de l'entreprise.

formation de base: diplôme universitaire, brevet d'avocat

---

171 Avocat 9 niveau: 9

Conseil et soutien dans un domaine juridique limité. Contribution partielle à la rédaction de contrats. Travaille sous la direction d'un collègue expérimenté.

expérience prof. exigée: aucune

---

172 Avocat-conseil 10 niveau: 10

Comme l'avocat, mais pour des cas plus complexes: conseil et soutien dans un domaine juridique limité. Participe à la rédaction de contrats. Travaille sous la direction d'un collègue expérimenté.

expérience prof. exigée: au moins 2 ans comme Avocat niveau 9

---

173 Avocat-conseil 11 niveau: 11

Conseil et soutien étendus dans plusieurs domaines juridiques. Rédaction et négociation de contrats. Résolution autonome de cas juridiques complexes, aussi dans le cadre du droit international et de l'UE. Etablissement de rapports d'expert. Représentation juridique de l'entreprise.

---

174 Avocat-conseil 12 niveau: 12

De manière autonome, conseil et soutien étendus pour une entreprise dans tous les domaines juridiques, aussi dans le cadre du droit international et de l'UE. Prise en charge pour la défense préventive des intérêts de l'entreprise. Conseil et représentation juridiques dans des cas ou litiges juridiques complexes et pour l'établissement et la négociation d'ensembles de contrats.

Agent en brevets

Communication et négociations au niveau international avec des clients internes et externes, par ex. teams de projet, marketing, service des brevets, instituts de recherche ou universités.
Représentation directe de la société envers l'administration.
Rédaction autonome de nouvelles déclarations de droit de propriété pour le pays et l'étranger à partir de données brutes et d'informations des partenaires de la recherche pour les nouvelles inventions
Exécution internationale des processus d'enregistrement (en coopération avec le service des brevets) et d'attribution des droits de propriété industrielle.
Défense internationale des propres droits de propriété et défense contre les tiers
Conseil et information permanents et sa propre initiative aux clients pour toutes questions juridiques et situations liées au droit des brevets.
Accompagnement proactif des projets en étroite collaboration avec les groupes de projets interdisciplinaires concernés.

formation de base: Diplôme universitaire scientifique.
Expérience industrielle ou expérience scientifique-expérimentale
Formation de European Patent Attorney, spécialisation en droit des licences et en droit des brevets USA/Japon, etc.

---

181 Agent en brevets junior 10 niveau: 10

Spécialiste en matière de brevets travaillant sous la supervision de collègues expérimentés, évaluation de cas de violation du droit des brevets, exécution des formalités d'opposition et assistance dans les actions en nullité contre des brevets de tiers, conseil au service technique, au service juridique et au service des brevets en matière de droit des brevets.

expérience prof. exigée: niveau pour passer l'examen d'aptitude européen,
2 à 3 ans d'expérience comme spécialiste en brevets

---

182 Agent en brevets 11 niveau: 11

Spécialiste et conseiller en matière de brevets travaillant de manière autonome et sous une supervision minimale; traitement de cas compliqués. Assistance dans les procédures en cas de violation du droit des brevets.

expérience prof. exigée: admission comme agent en brevets européen

---

183 Agent en brevets senior 12 niveau: 12

Spécialiste et conseiller en matière de brevets travaillant de manière autonome; forme et encadre des jeunes collègues.

expérience prof. exigée: admission comme agent en brevets européen

Gérant d’immeubles

Employé qualifié dans la gestion de biens immobiliers, responsable de la prise en charge à la fois administrative, technique et financière. Il assure le suivi de tâches telles que surveillance des immeubles, état des lieux, entretien courant, règlement de cas liés à un sinistre, relation avec les locataires et concierges. Le cas échéant, il recherche des locataires et gère toutes les phases administratives liées à la location.
Grâce à de nombreuses années d'expérience, il s'occupe d'objets immobiliers complexes. Possède de grandes connaissances et le savoir-faire spécifique à son domaine.

formation de base:	apprentissage technique ou CFC d’Employé de commerce, école de commerce ou formation équivalente et pour les fonctions supérieures: brevet ou diplôme supérieur fédéral

190 Gérant d'immeubles 6 — niveau: 6

Employé qualifié, qui s'occupe sous la supervision d'un gérant confirmé du suivi technique d'un portefeuille d'immeubles, où il est responsable de l'entretien courant et de projets d'entretien de petite envergure.

191 Gérant d’immeubles 7 — niveau: 7

En général, comme le Gérant 6, mais travaille de façon autonome, sur un portefeuille plus grand et dispose d'une compétence plus importante.
Le cas échéant, peut assumer la supervision technique ou la coordination des employés qui lui sont rattachés, sans toutefois être responsable de leur encadrement personnel.

192 Gérant d’immeubles 8 — niveau: 8

Spécialiste qui s'occupe de façon autonome d'un portefeuille de biens immobiliers. Négocie des contrats, est responsable de projets de rénovation de moyenne envergure. Soutient des collaborateurs moins expérimentés. Il entretient les relations avec les maitres d'état, les propriétaires et peut représenter ces derniers devant les autorités.
Possède une grande compétence professionnelle. Il travaille en tant que gérant d'immeubles (commerciaux ou locatifs) et peut être responsable de l'administration de PPE.
Le cas échéant, peut assumer la supervision technique ou la coordination des employés qui lui sont rattachés, sans toutefois être responsable de leur encadrement personnel.

193 Gérant d’immeubles 9 — niveau: 9

Dans l'ensemble comme le Gérant 8. En plus, il est reconnu par les propriétaires et

sur le marché comme spécialiste dans son domaine. Traite des projets et des portefeuilles exigeants. Peut être responsable d'importants projets de rénovation. Le cas échéant, peut assumer la supervision technique ou la coordination des employés qui lui sont rattachés, sans toutefois être responsable de leur encadrement personnel.

Employé spécialisé de la comptabilité / Chef de groupe

Effectue de nombreuses tâches comptables telles que contrôles, tenue de comptes, trafic des paiements, bouclement de comptes, inventaire, etc. Entretient les contacts oraux et écrits nécessaires. Obtient les informations nécessaires. Utilise les programmes informatiques disponibles. Peut exercer ses fonctions en comptabilité financière ou d'entreprise.

formation de base: CFC d'Employé de commerce, Ecole de commerce
ou
formation équivalente

211 Employé spécialisé de la comptabilité 4 — niveau: 4

Exécute des travaux comptables simples sous supervision générale, par ex. comptabilisations journalières des paiements, contrepassations et extournes, paiement des factures, etc. Apprend ces tâches, gagne en expérience et approfondit ses connaissances techniques nécessaires.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage
reste Employé spécialisé de la comptabilité 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)
ou formé dans la société après plusieurs années de pratique

212 Employé spécialisé de la comptabilité 5 — niveau: 5

Généralement comme le Employé spécialisé de la comptabilité 4, mais avec une large autonomie. Chargé d'un domaine de tâches de plus ou moins grande difficulté.

expérience prof. exigée: a été Employé spécialisé de la comptabilité 4 pendant au moins 2-3 ans ou pratique équivalente

213 Employé spécialisé de la comptabilité / Chef de groupe 6 — niveau: 6

Responsable autonome d'un domaine spécialisé plus important. Peut renseigner avec compétence sur l'ensemble des écritures comptables, contrepassations et extournes. Possède la connaissance des processus administratifs et applications informatiques correspondants.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

214 Employé spécialisé de la comptabilité / Chef de groupe 7 — niveau: 7

Généralement comme le Employé spécialisé de la comptabilité / Chef de groupe 6.

Responsable, avec une grande autonomie, de l’exécution compétente de toutes les tâches inhérentes à son domaine comptable. Connaît les interrelations dans l’entreprise. Assure la coordination et la collaboration avec les autres unités. Possède à fond les connaissances des processus administratifs et applications informatiques correspondants.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

Spécialiste financier / Contrôleur

Spécialiste compétent en matière financière qui, soit du fait de sa longue pratique, soit de sa formation spécifique, s'occupe d'un ou de plusieurs domaines spécialisés dans le secteur des finances. Possède des connaissances étendues ainsi qu'une expérience d'autres secteurs financiers. Possède de bonnes aptitudes analytiques.

221 Spécialiste financier / Contrôleur 8 — niveau: 8

Autonome, s'occupe des domaines complexes en finance/comptabilité tels que bouclements mensuels, établissement du bilan et du compte de pertes et profit, planification (trésorerie) des rentrées, frais, coûts, investissements. Analyse et établit les rapports de résultats et des déviations effectif/budgété. Indique les tendances avérées.

expérience prof. exigée: diplôme universitaire ou HES, au moins 2-3 ans d'expérience ans après le diplôme

222 Spécialiste financier / Contrôleur 9 — niveau: 9

Généralement comme le Spécialiste financier / Contrôleur 8, avec une grande compétence professionnelle. Effectue des tâches supplémentaires telles que rapports financiers, établissement du rapport annuel, publication des résultats financiers, etc. Suppléant de son supérieur pour les questions techniques.

expérience prof. exigée: Vérifier la classification avec le modèle de classification L&M / L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes.

223 Spécialiste financier / Contrôleur 10 — niveau: 10

Responsable d'un domaine financier complexe et essentiel. Etablit des études financières. Possède la compétence et le pouvoir d'élaborer des instructions et directives. Peut intervenir en tant que chef de projet. Peut aussi intervenir pour plusieurs sociétés d'un groupe industriel.

224 Spécialiste financier / Contrôleur 11 — niveau: 11

Comme le Spécialiste financier / Contrôleur 10, mais travaille impérativement pour plusieurs sociétés d'un groupe et sur le plan international.

Spécialiste logistique / achats (stratégiques) / Supply Chain

Employé qualifié compétent qui, du fait de sa longue expérience ou de sa formation, s'occupe d'un ou de plusieurs domaines administratifs spécialisés et complexes. Possède des connaissances étendues et une expérience avérée d'autres domaines administratifs. Fait preuve de bonnes capacités d'analyse.
S'acquitte de tâches exigeantes dans les domaines de la logistique, des acquisitions, des achats, de la supply chain, export / import.

241 Spécialiste logistique / achats / Supply Chain 8 — niveau: 8

Est réputé professionnel avéré dans son domaine et reconnu comme spécialiste. Conseille et soutient d'autres collaborateurs et, si nécessaire, forme des collaborateurs moins expérimentés.

expérience prof. exigée: diplôme universitaire / HES, au moins 2-3 ans après le diplôme

242 Spécialiste logistique / achats (stratégiques) / Supply Chain 9 — niveau: 9

Dans l'ensemble, comme le Spécialiste de la logistique / des achats 8. Possède une grande compétence professionnelle. Traite des projets complexes; assume des tâches administratives spéciales; assure la suppléance de son supérieur pour les questions techniques de son domaine.

243 Spécialiste logistique / achats (stratégiques) / Supply Chain 10 — niveau: 10

Est responsable d'un domaine spécialisé important et complexe. Possède de grandes connaissances professionnelles. Dispose des compétences et du pouvoir de donner les instructions nécessaires. Peut intervenir en tant que responsable de projet.

244 Spécialiste logistique / achats (stratégiques) / Supply Chain 11 — niveau: 11

Dans l'ensemble, comme le Spécialiste logistique / achats (stratégiques) / Supply Chain 10. Traite des tâches spéciales complexes d'importance cruciale pour l'entreprise.

Direction (sans CEO)

En tant que membres de la direction, sont responsables au niveau le plus élevé de la direction de la réalisation des objectifs opérationnels et stratégiques à court et long termes de l'entreprise. Dirigent une équipe de Managers.

remarque: Structure de groupe: les membres des direction de sociétés-filles doivent en général être classés un niveau plus bas.

Informations supplémentaires *) L'entreprise commande / contrôle l'ensemble de la chaîne de création de valeur (full value chain), du développement en passant par la fabrication jusqu'à la distribution et au support. La création de valeur est réalisée en grande partie à l'interne et se concentre sur une famille de produits.

---

291 Direction 11 niveau: 11

Membres de la direction avec influence élevée sur la stratégie, la création de valeur, le chiffre d'affaires et le résultat de l'entreprise (p. ex. COO, CFO, CIO, CLO, CHRO...).

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

292 Direction 12 niveau: 12

Description comme pour le niveau 11.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

293 Direction 13 niveau: 13

Description comme pour le niveau 11.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

294 Direction 14 niveau: 14

Description comme pour le niveau 11.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

295 Direction 15 niveau: 15

Description comme pour le niveau 11.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

296 Direction 16 (uniquement pour l'égalité des salaires) niveau: 15

Courtier immobilier

Vendeur de biens immobiliers par ex. terrains, villas, appartements, immeubles locatifs, commerciaux ou industriels et vente sur plans. Est un spécialiste dans l'acquisition, la vente et la transaction de biens et a de bonnes connaissances dans des domaines aussi divers que le droit du bail, la fiscalité, la PPE ou les finances.
Connait bien le marché et les spécificités régionales ainsi que les développements récents et futurs. Saisit les opportunités. Entretien des réalisations de confiance avec les clients, qu'ils soient acheteurs ou vendeurs, qu'ils soient propriétaires privés ou institutionnels. Est responsable du conseil et de l'assistance optimale aux clients.
Réalise les objectifs de vente de la société dans son secteur de vente.

312 Courtier immobilier 8 niveau: 8

Chargé d'un secteur de vente sous la supervision général du chef de vente. Se met au courant de ses tâches, acquiert de l'expérience et approfondit les connaissances nécessaires. Se charge successivement de biens immobiliers plus importants et/ou complexes.

313 Courtier immobilier 9 niveau: 9

Reconnu comme courtier qualifié avec plusieurs années d'activité performante. Possède une grande autonomie dans le suivi de son secteur de vente. Peut intervenir dans la formation d'autres coutiers et leur apponter un soutien.

314 Courtier immobilier 10 niveau: 10

En général comme le courtier 9. S'occupe de clients ou projets importants. Prend en charge des domaines spéciaux, tels que le courtage d'investissement. A normalement de bonnes connaissances de 1 à 2 langues étrangères et possède de très bonnes connaissances dans des domaines spécialisées tels que droit du bail, la gérance, le marketing et l'économie.

Vendeur spécialisé / Conseiller commercial

Connait les critères du commerce de détail. Possède de profondes connaissances des produits et de leur utilisation. Peut conseiller les clients d'une manière compétente. Mène des entretiens commerciaux et a l'aptitude pour clôturer les ventes. Enregistre les commandes des clients, établit des offres et exécute des tâches administratives, gestion de la caisse inclue. Est responsable des stocks et disposition des familles de produits qui lui sont attribuées. Maitrise la réalisation des activités du POS et en connait les critères. Connait les règles fondamentales de la présentation de marchandise et travaille en conformité avec celles-ci.

formation de base: CFC de gestionnaire du commerce de détail
ou apprentissage technique / manuel

---

325 Vendeur spécialisé 4 niveau: 4

Acquiert et approfondit ses connaissances dans le domaine de travail qui lui est attribué. Gagne de l'expérience par rapport aux produits et leur utilisation, ainsi que dans les tâches administratives.

expérience prof. exigée: première fonction après apprentissage
ou
formation acquise par plusieurs années d'expérience dans le domaine concerné

---

326 Vendeur spécialisé 5 niveau: 5

Conseille les clients sur les produits de manière autonome. Traite des demandes et tâches administratives plus complexe. Peut avoir la responsabilité des stocks et de la disposition des produits. Le cas échéant, peut être chargé de la formation des Vendeurs spécialisés 4.

---

327 Vendeur spécialisé / Chef d'équipe / Responsable petite filiale 6 niveau: 6

Dans l'ensemble, comme Vendeur spécialisé 5. Contrôle et clôture les caisses. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5, encadrement des apprentis inclu. Fait et contrôle les arrêtés de caisse. Peut avoir la responsabilité entière d'une filiale de petite taille. Entretien un réseau de relations régional. Sait planifier et réaliser ses propres activités de vente. Très autonome.

---

328 Vendeur spécialisé / Responsable moyenne filiale 7 niveau: 7

Dans l'ensemble, comme Vendeur spécialisé 6. Entière responsabilité pour une filiale de taille moyenne, activités de vente et développement du personnel inclus.

Online Marketing, Sales & Communication

Fonction collective pour spécialistes / experts - postes dans le domaine Online Marketing, Sales & Communication, comme :
• Online Marketing Manager
• Digital Marketing Manager
• Content Specialist Web & Social
• Social Media Manager
• Retail Communication Specialist
• Google Marketing Plattform Specialist
• Online Sales Specialist
• E-Commerce-Manager
• Customer Experience Manager
• Online Product Specialist
• Online Merchandiser
• Performance Marketing Manager

remarque: voir aussi Call Center Agent (111-112)

331 Online Marketing, Sales & Communication 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

332 Online Marketing, Sales & Communication 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

333 Online Marketing, Sales & Communication 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

334 Online Marketing, Sales & Communication 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

335 Online Marketing, Sales & Communication 8 niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

---

336 Online Marketing, Sales & Communication 9 niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

---

337 Online Marketing, Sales & Communication 10 niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

Marketing - / Communication - / Product - Manager

Spécialiste compétent qui, du fait de ses nombreuses années d'expérience ou de sa formation spécialisée, s'occupe de tâches axées sur la vente. Possède un savoir étendu et les connaissances spécifiques de son domaine.
Par ex. employé spécialisé en marketing / communication, technicien en marketing, Product Manager

formation de base: apprentissage technique / commercial ou agent technico-commercial. Pour les fonctions supérieures: formation complémentaire avec brevet ou diplôme fédéral ou diplôme universitaire / HES

remarque: Pour des activités avec des exigences inférieures, voir employé de commerce (131 à 134)

351 Marketing - / Communication - / Product - Manager 7 niveau: 7

Autonome, s'occupe de domaines internes spécialisés axés sur la vente. Traite des offres et des questions complexes de clients du segment de marché qui lui incombe, de groupes de produits, voire de zones géographiques. Travaille en étroite collaboration avec les vendeurs (ou représentants) et les techniciens, entretient de bons contacts avec les clients et peut les conseiller avec compétence.

352 Marketing - / Communication - / Product - Manager 8 niveau: 8

Responsable d'un groupe de produits ou d'une zone géographique. Traite de façon autonome des projets complexes. Soutient la planification et la réalisation de concepts de marketing, publicité, participation aux foires-expositions, etc. Est reconnu comme spécialiste compétent.

expérience prof. exigée: diplôme universitaire / HES, au moins 2-3 ans de pratique

353 Marketing - / Communication - / Product - Manager 9 niveau: 9

Responsable d'un groupe de produits clés générateur d'un chiffre d'affaires important, d'une zone géographique ou d'un segment de clientèle important. Recherche de nouveaux créneaux et soutient le développement des produits. Planifie et fait exécuter les promotions de vente. Est expert pour toutes les questions de marketing et apporte son soutien à la direction de vente et aux vendeurs pour la réalisation des objectifs de vente. En général de bonnes connaissances d'une à deux langues étrangères sont indispensables.
En tant que Product - Manager, élabore les concepts de vente, de l'analyse (étude) de marché au lancement des nouveaux produits.

354 Marketing - / Communication - / Product - Manager 10 niveau: 10

En général, comme le Marketing - / Product - Manager 9. Est responsable d'un secteur de produits très important ou d'un segment de clientèle stratégique. Peut aussi couvrir plusieurs régions ou différents pays. Possède un savoir étendu et maîtrise plusieurs langues étrangères. Dispose des compétences et du pouvoir d'établir les directives nécessaires. Est souvent engagé en tant que chef de projet et peut assumer la suppléance du supérieur.

---

355 Marketing - / Product - Manager 11 niveau: 11

En général, comme le Marketing - / Product - Manager 10. Est responsable d'un secteur de produits très important ou d'un segment de clientèle stratégique. Travaille au niveau international pour plusieurs régions ou différents pays. Possède un savoir étendu et maîtrise plusieurs langues étrangères. Dispose des compétences et du pouvoir d'établir les directives nécessaires.

---

356 Marketing - / Product - Manager senior 12 niveau: 12

Est responsable d'un secteur de produits très important ou d'un segment de clientèle stratégique. Travaille au niveau international pour plusieurs régions ou différents pays. Possède un savoir étendu et maîtrise plusieurs langues étrangères. Dispose des compétences et du pouvoir d'établir les directives nécessaires.

Vendeur

Vendeur de composants techniques (produits standard) ou d'appareillage technique. Vendeur de produits non-food ou food du commerce de gros. Visite en personne ses clients. Pas de vente au détail ni de vente téléphonique.
Réalise les objectifs de vente de la société dans son secteur de vente. Est responsable du conseil et de l'assistance optimaux de ses clients.

formation de base: apprentissage technique ou commercial ainsi que pratique de plusieurs années après l'apprentissage professionnel.

---

361 Vendeur 6 niveau: 6

Chargé d'un secteur de vente sous la supervision générale du chef de vente. Se met au courant de ses tâches, acquiert de l'expérience et approfondit les connaissances nécessaires. Se charge successivement de clients importants (key accounts).

expérience prof. exigée: première fonction en tant que vendeur
reste vendeur 6 pendant 1 - 2 ans

---

362 Vendeur 7 niveau: 7

Est un vendeur dont la réussite est avérée. Possède une grande autonomie dans le suivi de son secteur de vente.

---

363 Vendeur 8 niveau: 8

Reconnu comme vendeur qualifié et chevronné avec plusieurs années d'activité performante. Peut prendre en charge des domaines spéciaux et intervenir dans la formation et le soutien d'autres vendeurs.

---

364 Vendeur / grands clients 9 niveau: 9

Démarche et assiste les grands clients. Possède une formation complémentaire d'économie d'entreprise ou de marketing. Normalement, doit avoir de bonnes connaissances de 1 à 2 langues étrangères.

Trader, gestionnaire de contrats long terme (VSE / AES)

Responsable pour l'exploitation des centrales électriques, de l'optimisation de la production de courant et de la gestion des contrats. Traite physiquement les contrats par téléphone/à la bourse avec les entreprises associées, les autres traders, les brokers et les Services industriels urbains.

formation de base: diplôme HES ou ES avec expérience dans le domaine

---

366 Trader / Gestionnaire de contrats long terme 8 (VSE / AES) niveau: 8

Chargé d'un secteur sous la supervision générale du chef d'équipe. Apprend son métier, gagne de l'expérience et approfondit ses connaissances techniques nécessaires. Assume progressivement des responsabilités accrues.

expérience prof. exigée: première fonction comme trader

---

367 Trader / Gestionnaire de contrats long terme 9 (VSE / AES) niveau: 9

A confirmé sa capacité comme trader / gestionnaire de contrats long terme.
Assume ses responsabilités avec une large autonomie.

expérience prof. exigée: 2-3 ans d'expérience comme trader / gestionnaire de contrats long terme 8

---

368 Trader / Gestionnaire de contr. long terme senior 10 (VSE / AES) niveau: 10

Possède une grande compétence professionnelle. Chef d'équipe pour les activités quotidiennes. Forme et assiste les collaborateurs qu'on lui attribue. Possède les compétences et les pouvoirs de directives nécessaires.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Vendeur de biens d'équipement

Vendeur de biens d'équipement, p.ex. machines, installations, appareils et instruments complexes. Développe des conceptions de solutions techniques spécifiques à ses clients. Visite en personne ses clients. N'assure pas la vente téléphonique.
Réalise les objectifs de vente de la société dans son secteur de vente. Est responsable du conseil et de l'assistance optimale de ses clients.
Puisque sa rémunération varie en fonction de sa commission de vente, la valeur à indiquer pour obtenir une comparaison uniforme sera le revenu total de l'année précédente.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES

371 Vendeur de biens d'équipement 7 — niveau: 7

Chargé d'un secteur de vente sous la supervision générale du chef de vente. Se met au courant de ses tâches, acquiert de l'expérience et approfondit les connaissances nécessaires. Se charge successivement de clients importants (key accounts).

expérience prof. exigée: première fonction en tant que vendeur de biens d'équipement reste Vendeur 7 pendant 1 - 2 ans

372 Vendeur de biens d'équipement 8 — niveau: 8

Est un vendeur dont la réussite est avérée. Possède une grande autonomie dans le suivi de son secteur de vente.

373 Vendeur de biens d'équipement 9 — niveau: 9

Reconnu comme vendeur qualifié et chevronné avec plusieurs années d'activité performante. S'occupe de clients ou projets importants. Peut prendre en charge des domaines spéciaux et in-tervenir dans la formation d'autres vendeurs et leur apporter un soutien. Normalement, doit avoir de bonnes connaissances de 1 à 2 langues étrangères.

374 Vendeur de biens d'équipement / grands clients 10 — niveau: 10

Démarche et assiste uniquement les grands clients. Possède de très bonnes connaissances en économie d'entreprise et marketing.

375 Vendeur de biens d'équipement / grands clients 11 — niveau: 11

Démarche et assiste uniquement des grands clients internationaux. Possède de

très bonnes connaissances en économie d’entreprise et marketing et une expérience internationale avérée.

Vendeur de courant / Key account manager (VSE / AES)

Acquisition de grands clients en Suisse et à l'étranger. Etablit les réseaux de relations. Négocie les contrats de fourniture et de livraisons; contrôle la solvabilité des clients; organise le déroulement des contrats. Responsable du conseil et de l'assistance optimale aux clients. Puisque sa rémunération varie en fonction des commissions de vente, il faut saisir sa rémunération totale de l'année précédente afin d'avoir une grandeur comparable.

formation de base: diplôme universitaire / HES ou ES

376 Vendeur de courant 8 (VSE / AES) niveau: 8

Chargé d'un secteur de vente sous la supervision générale du chef de vente. Apprend son métier, gagne en expérience et approfondit ses connaissances professionnelles nécessaires. Assume progressivement des responsabilités plus importantes.

expérience prof. exigée: première fonction comme vendeur de courant

377 Vendeur de courant 9 (VSE / AES) niveau: 9

Est un vendeur dont la réussite est avérée. Possède une grande autonomie dans le suivi de son secteur de vente.

expérience prof. exigée: 2-3 ans d'expérience comme vendeur de courant 8

378 Vendeur de courant senior / Key Account Manager 10 (VSE / AES) niveau: 10

Reconnu comme spécialiste avéré ayant enregistré de bons succès de vente. S'occupe des grands clients. Peut être chargé de secteurs spéciaux et intervenir dans la formation et le soutien à d'autres vendeurs. Possède de très bonnes connaissances d'économie d'entreprise et de marketing

Supérieur - Vente / Marketing

Est responsable de la direction personnelle et du chiffre d'affaire pour un ou plusieurs groupes de vendeurs ou pour un groupe de spécialistes marketing.

formation de base:	Vente: apprentissage technique ou commercial Vente de biens d'équipement: diplôme universitaire / HES / ES Marketing: diplôme universitaire / HES avec formation complémentaire
formation professionnelle:	plusieurs années (couronnées de succès) dans la vente ou le marketing
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que par le contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

381 Supérieur 10 - Vente / Marketing — niveau: 10

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 9 (au centre: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10 (au centre: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

382 Supérieur 11 - Vente / Marketing — niveau: 11

A: Définition comme niveau 10, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 10, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

383 Supérieur 12 - Vente / Marketing — niveau: 12

A: Définition comme niveau 10, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 10, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Administrateur / Contrôleur de systèmes / Spécialiste réseau

Exécute les ordres de traitement des données dans le centre de calcul ou sur les serveurs groupés. Etablit la fonctionnalité; pilote et contrôle le traitement; surveille les systèmes ou les groupes de serveurs. Sauvegarde les données et assure leur communication.

remarque: Informaticiens directement après l'apprentissage ou débutants d'une autre origine jusqu'à ce que le niveau d'expérience correspondant soit atteint sont à rattacher aux fonctions 420, 421, év. 422.

410 Administrateur / Contrôleur de systèmes / Spéc. réseau 5 niveau: 5

Avec grande autonomie, commande et surveille le pupitre du système et ses moniteurs de contrôle. Surveille le déroulement du traitement et intervient pour remédier aux dysfonctionnements. Sauvegarde les données. Commande les périphériques et assure la maintenance nécessaire.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans après l'apprentissage

411 Administrateur / Contrôleur de systèmes / Spéc. réseau 6 niveau: 6

En général, comme Administrateur / Contrôleur de systèmes 5. Possède des compétences techniques plus étendues. Coordonne les déroulements de la production. Règle l'exploitation de la capacité du système; organise les mesures de délestage et de by-pass en cas de blocage. Ordonne et coordonne les interventions de maintenance et de sécurisation du système. Contrôle et surveille les canaux de la communication des données.

synonymes: planificateur de production / ICT Operator

412 Administrateur / Contrôleur de systèmes / Spéc. réseau 7 niveau: 7

En général, comme le Contrôleur de systèmes 6. Possède une grande compétence et expérience. Planifie et supervise les déroulements de la production. Planifie et supervise les mesures de by-pass en cas de blocage ainsi que la sécurisation du système. Détecte les erreurs et incohérences des logiciels. Etablit les directives et planifie les déroulements. Peut intervenir comme chef d'équipe.

synonymes: Network Engineer, spécialiste système, planificateur de production

413 Administrateur / Contrôleur de systèmes / Spéc. réseau 8 niveau: 8

En général, comme le contrôleur de systèmes 7. Possède une compétence et une expérience professionnelles très étendues. Chargé de tâches complexes. Apporte

ses conseils en cas d’erreurs et d’incohérences de logiciels. Reconnu comme expert chevronné.
Le cas échéant, peut assumer la supervision technique ou la coordination des collaborateurs qui lui sont rattachés, sans toutefois assurer leur encadrement personnel.

expérience prof. exigée:	nombreuses années, formation technique supérieure
synonymes:	Network Engineer, spécialiste système

Informaticien / Supporter ICT / Technicien ICT

Assiste et soutient les utilisateurs de PC pour tout problème relatif aux logiciels standards et propres à l'entreprise. Analyse les problèmes des utilisateurs et propose des solutions. Installe les nouveaux logiciels et les extensions. Anime les cours de formation. Etablit des instructions d'usagers et la documentation relative aux logiciels.

remarque: médiamaticien orienté multimédias, design, sites Internet, audio, vidéo... pour la comparaison des salaires à attribuer également aux fonctions 420-423.

420 Informaticien 4 — niveau: 4

Familiarisé avec les logiciels standard, peut intervenir en soutien aux utilisateurs et résoudre des problèmes simples. Travaille sous supervision générale, en partie autonome, et approfondit ses connaissances.
Helpdesk niveau 1.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage
reste Informaticien pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)

421 Informaticien / Supporter ICT / Technicien ICT 5 — niveau: 5

En général, comme l'Informaticien. Maîtrise les logiciels standard et peut intervenir en soutien aux utilisateurs et résoudre des problèmes simples. Travaille avec autonomie et réalise les adaptations des logiciels chez les utilisateurs (update, changement de release).
Helpdesk niveau 2.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans de pratique après l'apprentissage

422 Informaticien / Supporter ICT / Technicien ICT 6 — niveau: 6

Assiste et soutient les utilisateurs de PC pour tous les problèmes relatifs aux logiciels standard et aux logiciels d'application universels. Analyse des problèmes simples et propose des solutions. Réalise les adaptations de logiciels chez les utilisateurs. Peut animer des cours d'introduction aux logiciels standard.

423 Informaticien / Supporter ICT / Technicien ICT 7 — niveau: 7

Conseille et soutient les utilisateurs pour la conception et la mise en place de solutions d'application spécifiques. Développe et installe des applications individuelles à partir des logiciels standard ou des logiciels d'application universels. Installe les nouveaux logiciels et les extensions et connaît ce domaine dans tous

ses détails. Anime des cours de formation professionnels pour les logiciels standard.

---

424 Informaticien / Supporter ICT / Technicien ICT 8 niveau: 8

Analyse et traite des problèmes très complexes et développe des solutions conviviales. Conçoit, développe et planifie les cours de formation et de perfectionnement. Possède de vastes connaissances techniques. Connaît parfaitement les logiciels employés et s'impose en tant qu'expert et conseiller chevronné.

Développement d'applications / DevOps Engineer (agile)

Ce spécialiste analyse les programmes, les définit et les implémente, les teste et établit la documentation des nouveaux programmes et des modifications de programmes selon les spécifications. Il installe et assure la maintenance des applications. Etablit les états effectifs, les analyse, les évalue et élabore des concepts de solutions.

formation de base: informaticien ou maturité avec perfectionnement technique et expérience professionnelle ou diplôme universitaire / HES formation spécialisée en informatique et pratique comme programmateur

remarque: Informaticiens directement après l'apprentissage
ou
débutants d'une autre origine jusqu'à ce que le niveau d'expérience correspondant soit atteint sont à rattacher aux fonctions 420, 421, év. 422.

430 Développeur d'applications / DevOps Engineer (agile) 6 — niveau: 6

Analyse les étapes de travail d'un concept de solution informatique. Etablit les analyses de détail avec des structures de programme, la description de la méthode et les interfaces. Elabore la solution technique du programme, formule le programme, le teste et en rédige la documentation.

431 Développeur d'applications / DevOps Engineer (agile) 7 — niveau: 7

En général, comme le Développeur d'applications 6, cependant avec une plus grande expérience et une compétence technique plus étendue.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

432 Développeur d'applications / DevOps Engineer (agile) 8 — niveau: 8

Etablit les états effectifs d'exploitation plus difficiles. Contribue à l'élaboration et à la mise en oeuvre de concepts de solutions. Développe et décrit les séquences transactionnelles et établit les spécifications de programme. Assure le suivi des applications de moyenne complexité qui lui sont confiées.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans

433 Développeur d'applications / DevOps Engineer (agile) 9 — niveau: 9

Etablit les états effectifs d'exploitation complexes et les analyse. Elabore et développe des propositions de solutions. Conçoit, structure et décrit les processus de traitement pour des solutions différées (batch) en mode dialogue. Planifie, coordonne et supervise l'introduction des applications. Peut intervenir en tant que chef de projet.

---

434 Développeur d'applications senior / DevOps Engineer (agile) 10 niveau: 10

En général, comme le Développeur d'applications 9. Traite des tâches très complexes. Reconnu comme un expert averti. Intervient souvent en tant que chef de projet et peut assurer la suppléance de ses supérieurs.

Spécialiste en systèmes (logiciels d‘exploitation)

Planifie, installe et teste de nouveaux logiciels d’exploitation et de communication ainsi que leurs adaptations. Veille à la disponibilité permanente et à l’emploi/utilité optimal des produits installés dans les serveurs et le centre de calcul. Traite également les problèmes de sécurité et de protection des données.

formation de base:	certificat d’apprentissage ou maturité avec quelques années de pratique, ou diplôme universitaire / HES formation spécialisée en informatique et pratique comme programmateur
remarque:	Informaticiens directement après l’apprentissage ou débutants d’une autre origine jusqu’à ce que le niveau d’expérience correspondant soit atteint sont à rattacher aux fonctions 420, 421, év. 422.

441 Spécialiste en systèmes 7 — niveau: 7

Programme, teste et installe des modules simples du logiciel d’exploitation. Installe les logiciels standard et les adapte. Donne assistance pour le repérage et l’élimination des pannes du logiciel de gestion.

442 Spécialiste en systèmes 8 — niveau: 8

Installe et teste de nouveaux modules des logiciels d’exploitation et les libère. Eclaircit les dysfonctionnements du système et y remédie (reconstruction et restart). Donne assistance pour les tâches de tuning et de performance. Soutient les utilisateurs du centre de calcul et des serveurs pour les questions techniques relatives au système.

443 Spécialiste en systèmes 9 — niveau: 9

Planifie l’emploi et évalue les logiciels d’exploitation. Essaie de nouveaux logiciels d’exploitation et les libère. Planifie des adaptations de matériel et de logiciels. Supervise les mesures de tuning et de performance. Surveille la disponibilité et l’utilisation globales des systèmes. Dirige les migrations de logiciels et met en oeuvre les mesures de sécurisation et de protection des données. Peut aussi diriger des projets.

444 Spécialiste en systèmes senior 10 — niveau: 10

En général comme Spécialiste en systèmes 9. Traite des problèmes très complexes. Est reconnu comme expert chevronné. Soutient et conseille les utilisateurs et ses supérieurs. Dirige souvent des équipes de projet et peut assumer la suppléance de son supérieur.

Spécialiste en bases de données / Architecte de bases de données

Planifie et élabore les solutions techniques systémiques et les tâches pour l'utilisation des banques de données. Etablit les modèles de données logiques à partir des besoins de l'entreprise. Evalue, teste et élabore la documentation des nouveaux outils de gestion des données. Conseille les développeurs d'applications et les spécialistes systèmes en matière de technique et d'exploitation des banques de données.

formation de base: diplôme universitaire / HES
ou diplôme professionnel supérieur, év. aussi comme informaticien de gestion avec formation spécialisée attestée et pratique de l'informatique

451 Spécialiste en bases de données 7 niveau: 7

Elabore les phases de travail à partir d'une esquisse de banque de données et établit la structure des données. Définit la solution technique de la banque de données; établit, teste et formule la documentation d'une partie de la banque de données.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

synonymes: développeur de bases de données

452 Spécialiste en bases de données 8 niveau: 8

En général, comme le Spécialiste en banques de données 7, avec cependant une plus grande expérience et une compétence accrue.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Spécialiste en banques de données 7

synonymes: développeur de bases de données

453 Spécialiste en bases de données 9 niveau: 9

Elabore les structures de données à l'échelle de l'entreprise et les directives pour leur modélisation. Etablit les règles et légitimations pour la distribution et l'échange des données. Elabore la solution technique de la banque de données; établit et teste les banques de données complètes et en formule la documentation. Collabore à l'évaluation de logiciels et d'outils de banques de données. Peut intervenir comme chef de projet.

synonymes: business data/process engineer

454 Spécialiste en bases de données senior 10

niveau: 10

Conseille les spécialistes de banques de données pour la modélisation des données. Décide des structures de données et des directives pour leur modélisation. Autorise les règles et légitimations pour la distribution et l'échange des données. Evalue les nouveaux logiciels et outils de banques de données. Peut établir les modèles d'information à l'échelle de l'entreprise. Intervient souvent comme chef de projet et peut assurer la suppléance de son supérieur

synonymes: senior data/business process engineer, architecte

Ingénieur en software

Planifie, conçoit et spécifie des logiciels destinés aux systèmes techniques de traitement de tâches logicielles dans la technique de commande et de régulation; en établit la documentation, effectue les tests et la mise en service.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
ou
connaissances et pratique de l'informatique correspondants à ce niveau

461 Ingénieur en software 7 — niveau: 7

Conçoit, code et teste des structures de programmes de complexité simple voire moyenne selon des concepts de solutions prédéfinis et des normes et méthodes générales, y compris la documentation.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire
reste Ingénieur en software 7 pendant au moins 2 ans

462 Ingénieur en software 8 — niveau: 8

Définit les paramètres de spécifications de logiciels pour des systèmes partiels ou complets de complexité moyenne voire accrue. Elabore les logiciels, intervenant seul dans toutes les phases importantes telles que la conception du logiciel, la structure du programme, le codage, les tests, la mise en service et la documentation.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Ingénieur en software 7

463 Ingénieur en software 9 — niveau: 9

En général, comme l'Ingénieur en software 8. Vérifie les spécifications et définit les modèles de données et les structures de logiciels. Choisit les méthodes appropriées et définit les techniques, standards et outils de réalisation et d'implémentation. Définit les service-levels et les checks nécessaires à la surveillance de la fonctionnalité et pour les cas de dysfonctionnements. Peut intervenir comme chef de projet pour des sous-systèmes de complexité accrue.

464 Ingénieur en software senior 10 — niveau: 10

Elabore la conception et le projet de systèmes complets. Développe des alternatives de solutions avec des exigences élevées. En tant que chef de projet il traite en général de façon autonome de grands systèmes complexes. Dispose de

vastes connaissances techniques et est reconnu comme expert dans son domaine par ses collègues, les clients et les fournisseurs de systèmes d'équipement.

Business Analyst / Informaticien de gestion / Product Owner (agile)

Fonction globale pour spécialistes / experts du domaine IT, de l'analyse et examen des exigences des affaires, en passant par le conseil aux clients dans la mise en place et l'élaboration de solutions IT jusqu'à la planification et l'aménagement de structures IT (matériel, logiciel, systèmes d'information, données, interfaces, réseaux, etc.).

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
ou
diplôme ES avec expérience de plusieurs années

remarque: pour ces fonctions, il s'agit de fonctions IT spéciales focalisées sur l'analyse, le conseil et la conception.

---

470 Business Analyst / Informaticien de gestion / Product Owner (agile) 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES

---

471 Business Analyst / Informaticien de gestion / Product Owner (agile) 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

---

472 Business Analyst / Informaticien de gestion / Product Owner (agile) 8 niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans

---

473 Business Analyst / Informaticien de gestion / Product Owner (agile) 9 niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

---

474 Business Analyst / Informaticien de gestion / Product Owner (agile) 10 niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Chef de projet / Scrum Master (agile)

Diriger des projets en s'assurant de la fourniture des prestations relatives aux objets à livrer, aux délais, aux coûts et aux risques. Etablir l'organisation de projets et diriger l'équipe de projet (chef de projet).

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
le cas échéant certificat de gestion de projet (p.ex. HERMES, IPMA, Scrum..)

remarque: Tâches principales et responsabilités
- Définition du projet / documentation y relative
- Organisation et direction du projet
- Direction des collaborateurs du projet
- Planification du projet (ressources, budget)
- Communication
- Gestion des parties prenantes
- Contrôle du projet

480 Chef de projet / Scrum Master (agile) 6 niveau: 6

Dirige selon des instructions générales des projets partiels de moindre complexité.

expérience prof. exigée: fonction de départ en tant que chef de projet partiel (niveau ES). Se familiarise avec les tâches, acquiert de l'expérience et approfondit les connaissances nécessaires.

481 Chef de projet / Scrum Master (agile) 7 niveau: 7

Dirige selon des instructions générales des projets partiels / des projets de moindre, en partie aussi de moyenne complexité.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

482 Chef de projet / Scrum Master (agile) 8 niveau: 8

Dirige de façon indépendante des projets partiels / des projets de moindre, en partie aussi de moyenne complexité.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d?expérience

483 Chef de projet / Scrum Master (agile) 9 niveau: 9

Dirige de façon indépendante des projets de complexité moyenne, en partie aussi plus élevée.

expérience prof. exigée: expérience de plusieurs années dans le domaine spécialisé

---

484 Chef de projet senior / Scrum Master (agile)10 niveau: 10

Dirige des projets importants et complexes. Est reconnu en tant qu'expert confirmé aussi bien à l'interne que par les clients.

remarque: Vérifier la classification avec le modèle de classification L&M / L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

485 Chef de projet senior expert / Scrum Master (agile) 11 niveau: 11

Dirige de façon rentable des projets très complexes avec des risques techniques et économiques très élevés. Dirige une équipe de projet très qualifiée avec des collaborateurs internes et externes. Transmet son savoir de façon ciblée aux collaborateurs du projet et contrôle si et comment ce savoir est mis en pratique.
Peut participer en tant que rapporteur à des congrès spécialisés pour augmenter le niveau de reconnaissance de l'entreprise sur le marché.
Est de préférence membre actif d'une association professionnelle ou d'une association d'employeurs, si possible en tant que membre du comité et/ou est chargé de cours à une haute école spécialisée, une haute école ou une université

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant qu'ingénieur de projet senior / chef de projet senior. Formation complémentaire approfondie dans le domaine gestion des projets et des clients et direction du personnel.

remarque: Vérifier la classification avec le modèle de classification L&M / L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Supérieur - Informatique

Assume la responsabilité de direction professionnelle et personnelle d'un ou de plusieurs groupes de spécialistes informaticiens, par ex. pour la production informatique, le développement de systèmes, la technique des systèmes.

formation de base:	apprentissage commercial ou technique ou formation équivalente. Pour les cadres supérieurs, aussi diplôme universitaire / HES, formation technique complète.
formation professionnelle:	plusieurs années de pratique dans le domaine concerné
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

490 Supérieur 8 - Informatique — niveau: 8

Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs qualifiés jusqu'au niveau 7, parfois aussi jusqu'au niveau 8

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

491 Supérieur 9 - Informatique — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (au centre: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (au centre: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec le modèle de classification L&M / L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

492 Supérieur 10 - Informatique — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

493 **Supérieur 11 - Informatique** niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

494 **Supérieur 12 - Informatique** niveau: 12

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Employé, aide, manœuvre

Exécution d'activités simples dans différents domaines ou industries.
Par exemple fabrication, entretien, service de nettoyage, hôtellerie-restauration, transports publics, etc.

formation de base: école obligatoire ou AFP

501 Employé, aide, manœuvre 1 niveau: 1

Exécution des travaux les plus simples, réalisables avec une formation sur le tas très courte et exigeants peu d'habileté.

expérience prof. exigée: aucune

502 Employé, aide, manœuvre 2 niveau: 2

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Pas de formation spéciale (apprentissage) nécessaire. S'acquiert en quelques semaines / mois.

503 Employé, aide, manœuvre 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

504 Employé, aide, manœuvre 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau CFC

Logisticien / Chauffeur

Chargé de la réception, du stockage et du commissionnement des marchandises, produits accessoires ou pièces de rechange en entrepôt. Effectue des contrôles de réception et des stocks en se servant des applications informatiques disponibles.
et/ou
commissionne en entrepôt les ordres de livraison aux clients: contrôle, assemblage, palettisation etc. des produits et mise à disposition au quai ou à la rampe d'embarquement ou de transbordement
ou
effectue le transport des marchandises sur des véhicules avec permis B ou C.

formation de base: école obligatoire
A partir de logisticien 4, apprentissage de logisticien / conducteur de camion
ou
formation sur le tas avec expérience correspondante

506 Logisticien / Chauffeur 3 niveau: 3

Sur instructions, exécute des travaux simples de manutention, de stockage et/ou d'expédition. Effectue les travaux de préparation (commissionnement) ou effectue des transports simples de marchandises sur des véhicules avec permis B ou C.

remarque: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

507 Logisticien / Chauffeur 4 niveau: 4

Exécute de façon autonome de multiples tâches de manutention et commissionnement d'ordres. Peut conduire des chariots-élévateurs. Utilise les applications informatiques appropriées ou exécute des travaux aux contraintes physiques plus accentuées ou
exécution autonome d'ordres de transport diversifiés sur des véhicules avec permis B ou C.

expérience prof. exigée: 2-3 ans comme Logisticien 3 / Chauffeur 3
ou première fonction comme Logisticien / conducteur de camion après l'apprentissage professionnel

508 Logisticien / Chauffeur / Chauffeur de bus TP 5 niveau: 5

En général, comme le Logisticien 4 / Chauffeur 4, mais la proportion des tâches administratives augmente. Agit comme coordinateur / planificateur pour son domaine. Traite avec d'autres services; capable d'assurer la supervision technique de quelques assistants ou auxiliaires. Ou
exécution autonome d'ordres de transport diversifiés sur des véhicules avec permis C d'un poids total supérieur à 3500 kg.

509 Logisticien 6

niveau: 6

Largement autonome, exécute l’ensemble des tâches de réception, commissionnement et expédition des marchandises. Utilise les applications informatiques disponibles pour la gestion physique des marchandises. Reconnu comme spécialiste dans son domaine.

Mécanicien / Monteur / Chef de groupe

Exécution de travaux techniques / de montages / assurance qualité en atelier ou sur des installations et appareillages au service intérieur. Possède les connaissances nécessaires des machines, instruments et moyens techniques auxiliaires de son domaine.

formation de base: apprentissage technique, par ex. Polymécanicien, constructeur d'appareils industriels etc.
Ou
pratique de plusieurs années acquises en atelier

511 Mécanicien / Monteur 4 — niveau: 4

Exécute les travaux qui lui sont confiés sous supervision générale. Se sert de machines et outils simples ou exécute des travaux de montage simples. Se forme dans l'atelier où il approfondit ses connaissances des produits.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage professionnel
reste Mécanicien / Monteur 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)
ou
formé en atelier, avec plusieurs années de pratique (par ex. Ancien agent technique)

512 Mécanicien / Monteur / Chef de groupe 5 — niveau: 5

En général comme le Mécanicien / Monteur 4, mais travaille avec une large autonomie. Exécute des tâches plus ou moins difficiles.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 4.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Mécanicien / Monteur 4
ou formé en atelier, avec plusieurs années de pratique dans le domaine

513 Mécanicien / Monteur / Chef de groupe 6 — niveau: 6

Exécute des tâches techniques exigeantes. Peut commander des machines ou appareils complexes et effectuer des travaux de montage difficiles. Si les besoins de l'entreprise l'exigent, peut aussi y répondre avec ses connaissances d'autres domaines techniques.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

514 Mécanicien / Monteur / Chef de groupe 7

niveau: 7

En général comme le Mécanicien / Monteur 6 / Chef de groupe 6. Chargé de produits, appareillages ou installations complexes. Possède d'excellentes connaissances techniques et, le cas échéant, également des connaissances d'autres secteurs techniques. Reconnu comme spécialiste qualifié.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Conducteur d'installation / Opérateur de machines

Conduite d'une machine ou d'une installation dans la fabrication industrielle, y compris les travaux d'installation, de surveillance et de réglage.

formation de base: apprentissage professionnel : div. (Opérateur de machine automatisées, opérateur en chimie..)
ou
formé en atelier avec expérience professionnelle

remarque: Travaux de conduite sans travaux d'installation, de surveillance et de réglage, rattacher aux agents techniques (fonctions 501-504) !

516 Conducteur d'installation / Opérateur de machines 4 — niveau: 4

Conduite autonome d'une machine ou d'une partie d'installation.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage professionnel
ou
formé en atelier, avec plusieurs années de pratique

517 Conducteur d'installation / Opérateur de machines 5 — niveau: 5

Conduite d'une installation ou de machines enchaînées avec responsabilité pour le déroulement du processus.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Conducteur d'installation / Opérateur de machines 4

518 Conducteur d'installation / Opérateur de machines 6 — niveau: 6

Conduite d'une installation complexe avec responsabilité pour la totalité du processus de production.

519 Conducteur d'installation / Opérateur de machines 7 — niveau: 7

Conduite des installations très complexes avec responsabilité pour la totalité du processus de production.

Artisan d'usine (ou ouvrier qualifié) / Chef de groupe

Exécution de travaux techniques dans la production, la fabrication, sur des installations industrielles, dans la technique domestique (domotique) ou dans des services auxiliaires voir annexes. Possède les connaissances nécessaires des machines, appareillages et auxiliaires techniques.

formation de base: apprentissage technique
par ex. peintre, menuisier, jardinier, constructeur de stand, concierge/agents d'exploitation CFC
ou
plusieurs années de pratique après formation en atelier

521 Artisan d'usine 4 — niveau: 4

Exécute les travaux qui lui sont confiés sous supervision générale. Effectue de manière autonome des travaux simples. Approfondit sa qualification technique par la pratique.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage professionnel
reste Artisan 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)
ou
plusieurs années de pratique après formation en atelier, par ex. Ancien Agent technique 3 (fonction 503)

522 Artisan d'usine / Chef de groupe 5 — niveau: 5

Exécute les tâches dans le cadre d'instructions générales. Réalise des travaux plus exigeants de manière largement autonome.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 4.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Artisan 4
ou
formé en atelier, avec plusieurs années de pratique dans le domaine

523 Artisan d'usine / Chef de groupe 6 — niveau: 6

Exécution autonome de travaux d'artisanat exigeants.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

524 **Artisan d'usine / Chef de groupe 7** niveau: 7

En général comme l‘Artisan 6 / Chef de groupe 6. Reconnu dans son métier comme un ouvrier qualifié très compétent et polyvalent. Exécute des travaux spéciaux. Représente son supérieur pour les questions techniques.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Agent de transport et logistique

Coordonner le transport sûr et économique de personnes et de différentes marchandises. Etablir des plans de tournées et organiser l'engagement de véhicules et de chauffeurs. Les mandats de transports sont souvent à très court terme et exigent de l'agilité au niveau de l'organisation ainsi que la capacité de traiter différentes tâches en parallèle. Une valeur élevée est de plus attribuée à la garantie du respect des prescriptions légales dans le domaine des risques, de la sécurité de la circulation et du travail et, dans le trafic transfrontalier, également en ce qui concerne les formalités douanières.

formation de base: Apprentissage professionnel proche de la branche, par exemple en tant que conducteur de poids lourd, avec formation complémentaire d'« agent de transport et logistique » examen professionnel fédéral EP).

527 Agent de transport et logistique 6 — niveau: 6

Première fonction après la formation d'agent de transport et logistique.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience professionnelle dans une entreprise de transport routier.

528 Agent de transport et logistique 7 — niveau: 7

D'une manière générale comme agent de transport et logistique 6. Connaissances approfondies, par exemple dans le domaine des prescriptions légales, des formalités douanières, des offres etc., et / ou réseau de clients plus grand / plus complexe, chargements complets, transports (de biens de luxe) plus complexes / plus chers.
Peut aussi le cas échéant assumer la direction technique et en partie aussi personnelle ou la coordination de collaborateurs qui lui sont soumis jusqu'au niveau 6.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

529 Agent de transport et logistique 8 — niveau: 8

D'une manière générale comme agent de transport et logistique 7. Savoir d'expert élevé, par exemple incluant des conclusions d'assurances, des calculs de véhicules, des bouclements mensuels. Exigences élevés concernant la prise en charge de la clientèle. Forme des collaborateurs moins expérimentés.
Peut aussi le cas échéant assumer la direction technique et en partie aussi personnelle ou la coordination de collaborateurs qui lui sont soumis jusqu'au niveau 7.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Employé qualifié ordonnancement / méthodes et agent de processus

Etablit le planning des processus et des charges de machines; organise la production et établit le cahier des temps de fabrication. Formule les paramètres des tâches/temps et réalise des études de déroulement et de séquences des tâches ainsi que des plans de contrôle.

formation de base: apprentissage technique, plus 1 - 2 ans de pratique
ou
formation comme agent de processus

531 Employé spécialisé ordonnancement 5 niveau: 5

Sous supervision, établit le planning d'opérations répétitives, les plans de charge des machines et de qualité ainsi que les temps de fabrication.

expérience prof. exigée: première fonction après la formation de base

532 Employé spécialisé ordonnancement 6 niveau: 6

En général, comme le Employé spécialisé ordonnancement 5, mais opère avec une large autonomie pour des tâches de plus grande complexité.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES

533 Agent de processus 6 niveau: 6

Effectue principalement des tâches opérationnelles d'ordonnancement et/ou de planification de production. Réalise des études des temps unitaires de fabrication ainsi que des études simples de méthodes (organisation et rationalisation du travail) et la planification des contrôles.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES

534 Agent de processus 7 niveau: 7

En général comme l'Agent de processus 6, effectue cependant des travaux plus complexes qui concernent parfois plusieurs secteurs de l'entreprise.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES

Employé spécialisé AQ / spécialiste AQ

Organise, coordonne et exécute les tâches d'un ou de plusieurs domaines de l'AQ. Assure les contacts oraux et écrits nécessaires. Possède les connaissances linguistiques requises. Travaille avec les systèmes informatiques disponibles. En tant que spécialiste AQ peut travailler dans divers domaines.

formation de base: apprentissage technique jusqu'à un diplôme HES / universitaire ou formation équivalente

remarque: si majoritairement des tâches techniques de mesurage, de vérification et de contrôle: rattacher sous mécanicien / monteur (511-514),
électronicien (706 - 709) ou laborantin (601 - 604).
Spécialiste HSE (Health, Safety and Environment) pour la comparaison des salaires à attribuer également aux fonctions 535-539.

535 Employé spécialisé AQ 6 niveau: 6

Est chargé de façon autonome d'un ou de plusieurs domaines parfois exigeants. Connaît les questions, processus et systèmes AQ y relatifs.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES

536 Employé spécialisé AQ 7 niveau: 7

S'occupe de manière autonome de domaines AQ qui nécessitent de très bonnes connaissances (statistique etc.) et compréhension pour les interrelations dans l'entreprise. Réfléchit et améliore les méthodes AQ et établit les documentations AQ pour ses domaines de responsabilité. Assure la coordination avec d'autres services. Assume partiellement des formations AQ.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES

537 Spécialiste AQ 8 niveau: 8

Professionnel compétent, qui s'occupe de domaines AQ ou projets exigeants qui nécessitent une longue expérience ou une formation spécifique. Possède d'une part des connaissances étendues générales et d'autre part des connaissances aigues dans sa spécialité. Chargé de tâches exigeant des connaissances fondées en AQ. Conseille et forme des collaborateurs ou fournisseurs / clients et est reconnu comme spécialiste / auditeur.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans après le diplôme HES

538 **Spécialiste AQ 9** niveau: 9

En général comme le Spécialiste AQ 8. Possède de grandes compétences spécifiques. Chargé de mener à bien des tâches complexes ou des projets. Dirige des audits internes et est partiellement l'interlocuteur lors de certifications. Suppléance de son chef en matière technique.

539 **Spécialiste AQ 10** niveau: 10

Responsable d'un domaine technique important et complexe, de grande importance pour la société. Possède les compétences nécessaires et les pouvoirs de directives. Intervient en tant que chef de projet.

Employé technique qualifié

Organise, coordonne et exécute les tâches techniques et administratives d'un ou de plusieurs domaines techniques. Assure les contacts oraux et écrits nécessaires. Possède les connaissances linguistiques requises. Travaille avec les systèmes informatiques existants.
Peut travailler dans divers domaines, par ex. disposition, déroulement des contrats, entretien, sécurité, conseiller de vente technique, soutien à la vente.

formation de base:	apprentissage technique ou diplôme ES ou formation équivalente
remarque:	Si exigences inférieures et contenu de tâches limité, respectivement pendant la période de formation, rattacher à employé de commerce (131 à 132). ou pour des activités administratives exigeantes, dans les services des achats, de la logistique, des acquisitions rattacher aux fonctions des spécialistes de la logistique / des achats (241 à 244)

541 Employé technique qualifié 6 niveau: 6

Est chargé de façon autonome d'un ou de plusieurs domaines professionnels parfois difficiles. Familiarisé avec les problèmes techniques, les procédures administratives et les systèmes informatiques pertinents.

542 Employé technique qualifié 7 niveau: 7

En général comme le technicien qualifié 6. S'occupe de manière autonome de domaines techniques exigeant de très bonnes connaissances professionnelles et la compréhension des interrelations d'entreprise. Réfléchit aux méthodes de travail pour les améliorer. Coordonne son travail avec d'autres services.

Spécialiste technique

Professionnel compétent chargé de domaines de tâches ou de projets techniques complexes, que justifient son expérience de nombreuses années ou sa formation spécifique. Possède de grandes connaissances et le savoir-faire spécifique à son domaine.

formation de base: diplôme HES ou ES
ou
formation équivalente

remarque: si exigences inférieures et/ou contenu de tâches limité, rattacher aux employés techniques qualifiés (541 à 542)
ou
pour des activités administratives exigeantes, dans les services des achats, de la logistique, des acquisitions rattacher aux fonctions des spécialistes de la logistique / des achats (241 à 244)

543 Spécialiste technique 8 — niveau: 8

Chargé de tâches techniques exigeant des connaissances fondées et une bonne qualification. Conseille et assiste d'autres collègues ou des clients et est reconnu comme spécialiste dans son domaine.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans après le diplôme HES
ou nombreuses années avec formation complémentaire

544 Spécialiste technique 9 — niveau: 9

En général comme le Spécialiste technique 8 et possède de grandes compétences techniques. Chargé de mener à bien des tâches ou des projets complexes, parfois même des tâches spéciales. Suppléance de son chef en matière technique.

545 Spécialiste technique 10 — niveau: 10

Responsable d'un domaine technique important et complexe, de grande importance pour la société. Possède les compétences nécessaires et disposes des pouvoirs de directives. Peut intervenir en tant que chef de projet.

Supérieur - Production / Montage / Maintenance

Est responsable de la direction professionnelle et personnelle d'un ou de plusieurs groupes de spécialistes en fabrication, services auxiliaires de fabrication ou au service interne de maintenance.

formation de base:	apprentissage technique ou formation équivalente pour les cadres supérieurs, aussi diplôme universitaire / HES
formation professionnelle:	plusieurs années de pratique dans le domaine concerné
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

551 Supérieur 8 - Production / Montage / Maintenance — niveau: 8

Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs qualifiés jusqu'au niveau 7, parfois aussi jusqu'au niveau 8

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

552 Supérieur 9 - Production / Montage / Maintenance — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (au centre: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (au centre: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

553 Supérieur 10 - Production / Montage / Maintenance — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

554 **Supérieur 11 - Production / Montage / Maintenance** niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

555 **Supérieur 12 - Production / Montage / Maintenance** niveau: 12

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Réseau haute-tension, Montage de lignes et Entretien réseau (VSE / AES)

Exécution de tâches techniques de montage et d'entretien du réseau de lignes à haute tension et d'alimentation électrique. Possède les connaissances pratiques des outils, instruments, machines et procédés techniques auxiliaires spécifiques de la branche.

formation de base: apprentissage technique par ex. électricien réseau, monteur électricien, ou, expérience de plusieurs années du domaine acquise sur le tas.

remarque: Ouvrier réseau semi-qualifié, voir Agent technique 1 à 4 (501 - 504)

562 Monteur de ligne / Electricien réseau 4 (VSE / AES) niveau: 4

Exécute des tâches simples sous supervision générale. Se sert des outils, appareils et machines appropriés. Acquiert son expérience par la pratique et approfondit ses connaissances techniques.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage
reste à ce niveau pendant au moins 2 ans

563 Monteur de ligne / Electricien réseau 5 (VSE / AES) niveau: 5

En général comme le monteur de ligne/électricien réseau 4, mais travaille de façon largement autonome. Exécute aussi parfois des travaux plus difficiles.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans de pratique après l'apprentissage

564 Monteur de ligne / Electricien réseau 6 (VSE / AES) niveau: 6

Exécute des travaux exigeants. Possède un bon savoir-faire technique et peut exécuter des travaux de montage difficiles.

565 Contremaître / Chef d'équipe 7 (VSE / AES) niveau: 7

Possède un large savoir-faire technique. Assume la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle d'un petit groupe. Equipes de différentes spécialisations. Peut aussi exécuter seul certains petits travaux.

566 Contremaître / Chef d'équipe 8 (VSE / AES) niveau: 8

En général comme le contremaître / chef d’équipe 7. Peut assumer des projets d'un certain volume avec des groupes de travail plus grands. Possède un excellent savoir-faire technique. Suppléant de son supérieur pour les questions techniques.

expérience prof. exigée:	nombreuses années Possède normalement le brevet fédéral
remarque:	Le contremaître / chef d’équipe ayant des responsabilités complètes de direction du personnel sera rattaché au fonction n° 551. Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Monteur électricien

Exécution d'installations électriques dans les locaux industriels et d'habitation. Nouvelles installations, réparations et entretien etc.. Possède les connaissances nécessaires des outils, instruments, appareils et moyens techniques auxiliaires.

formation de base: apprentissage technique par ex. de monteur électricien ou électromécanicien
ou
expérience de plusieurs années acquise sur le tas

remarque: Ouvrier d'installation semi-qualifié, voir Agent technique 1 à 4 (501 - 504)

572 Monteur électricien 4 — niveau: 4

Exécute des tâches simples sous supervision générale. Se sert des outils, appareils et machines appropriés. Acquiert son expérience par la pratique et approfondit ses connaissances techniques.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage
reste à ce niveau 4 pendant au moins 2 ans
ou
plusieurs années de pratique après formation en atelier
par ex. Ancien agent technique 3 (503)

573 Monteur électricien 5 — niveau: 5

En général comme le monteur électricien 4, mais travaille de façon largement autonome. Exécute aussi parfois des travaux plus difficiles.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience après l'apprentissage

574 Monteur électricien 6 — niveau: 6

Exécute des travaux exigeants. Possède un bon savoir-faire technique et peut exécuter des travaux de montage difficiles.

575 Monteur électricien / Chef de chantier monteur / Contremaître 7 — niveau: 7

Possède un large savoir-faire technique. Assume la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle d'un petit groupe. Equipes de différentes spécialisations. Peut aussi exécuter seul certains petits travaux.

Chef monteur (VSE / AES)

576 Chef monteur 8 (VSE / AES) niveau: 8

Supervise techniquement et en partie aussi personnellement plusieurs monteurs. Possède une solide compétence professionnelle. Suppléant de son supérieur pour les questions techniques.

expérience prof. exigée: possède normalement le brevet fédéral

578 Contrôleur d'installations 7 (VSE / AES) niveau: 7

Contrôle la bonne exécution des installations électriques exécutées par les monteurs électriciens. Contrôles de conformité réglementaires et réception des installations.

expérience prof. exigée: possède le brevet fédéral

Installateur - technique du bâtiment

Fonction d'ensemble pour spécialistes / installateurs – technique des domaines sanitaire, eau, gaz, chauffage, ventilation, climatisation, solaire.

formation de base: Installateur sanitaire / Chauffage / Ventilation / Climat CFC, AFP

remarque: Projeteur en technique du bâtiment CFC attribué aux fonctions 731+

580 Installateur - technique du bâtiment 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

581 Installateur - technique du bâtiment 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau CFC

582 Installateur - technique du bâtiment 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Installateur - technique du bâtiment 4 ou formé en atelier, avec plusieurs années de pratique dans le domaine

583 Installateur - technique du bâtiment 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

584 Installateur - technique du bâtiment 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Ouvrier spécialisé (VSE / AES)

586 Ouvrier spécialisé / Chef d'équipe de perman. 7 (VSE / AES) niveau: 7

Possède d'excellentes connaissances techniques dans son métier ainsi que des connaissances spéciales acquises par un perfectionnement au sein de l'entreprise. Peut assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle d'un petit groupe ou être engagé en tant que chef d'équipe.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

587 Ouvrier spécialisé / Chef d'équipe de perman. 8 (VSE / AES) niveau: 8

En général, comme l'ouvrier qualifié / chef d'équipe de permanence 7. Reconnu comme professionnel avéré et spécialiste dans son secteur. Peut assumer des tâches spéciales. Assure la suppléance de son chef en matière technique.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Spécialistes enveloppe des édifices

Fonction d'ensemble pour spécialistes enveloppe des édifices. Ils veillent à une isolation optimale, protection contre les intempéries et étanchéité des toits, des façades et des terrasses.

formation de base: Ferblantier, Etancheur, Couvreur, Façadier, Echafaudeur, Storiste CFC, AFP.

---

590 Spécialistes enveloppe des édifices 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau AFP

---

591 Spécialistes enveloppe des édifices 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau CFC

---

592 Spécialistes enveloppe des édifices 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Spécialistes enveloppe des édifices 4 ou formé en atelier, avec plusieurs années de pratique dans le domaine

---

593 Spécialistes enveloppe des édifices 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

---

594 Spécialistes enveloppe des édifices 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Laborantin (chimie / physique) / Chef de groupe

Exécution de travaux de laboratoire en chimie ou physique. Possède les connaissances nécessaires des produits, instruments, procédés, appareils de mesure et auxiliaires techniques. Collecte les résultats, les formule, les évalue et définit de nouvelles séries d'essais.

formation de base: CFC de laborantin

601 Laborantin 4 niveau: 4

Exécute les travaux qui lui sont confiés sous supervision générale. Utilise les instruments et appareils nécessaires. Se forme par la pratique tout en approfondissant ses connaissances des produits et de la branche.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage professionnel reste Laborantin 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)

602 Laborantin 5 niveau: 5

En général comme le Laborantin 4, mais travaille avec une large autonomie. Exécute des tâches de difficulté variable. Etablit des protocoles d'essais simples et les utilise pour la suite de son travail.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Laborantin 4

603 Laborantin / Chef de groupe 6 niveau: 6

Exécute des travaux plus exigeants, de nature analytique difficile ou avec des procédés techniques complexes. Possède les connaissances nécessaires des produits et, le cas échéant, également d'électronique. Identifie les interréactions et interrelations et organise son plan de travail avec une large autonomie.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

604 Laborantin / Chef de groupe 7 niveau: 7

En général comme le laborantin 6 / Chef de groupe 6. Possède de vastes connaissances pratiques et est reconnu comme spécialiste compétent. Se charge de tâches spéciales. Représente son supérieur en matière de technique de laboratoire.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi

personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Aides laboratoire

Travaux de laboratoire simples. Soutient le personnel qualifié, assiste dans le laboratoire jusqu'à exécuter de façon autonome des travaux de laboratoire appris sur le tas.

formation de base: école obligatoire et période de formation sur le tas de plusieurs mois

611 Aide laboratoire 1 niveau: 1

Travaux les plus simples, travaux auxiliaires et collaboration pour des travaux de laboratoire. A encore besoin de surveillance et de soutien.

expérience prof. exigée: aucune

612 Aide laboratoire 2 niveau: 2

Exécute de façon autonome des travaux plutôt simples et des travaux auxiliaires. A encore besoin de surveillance et de soutien.

expérience prof. exigée: 1 - 2 ans comme Aide laboratoire 1

613 Assistant laboratoire 3 niveau: 3

Assistance dans le laboratoire. Sur la base de son expérience peut se charger de façon autonome de travaux de laboratoire plus exigeants.

expérience prof. exigée: 1 - 2 ans comme Aide laboratoire 2

614 Assistant laboratoire 4 niveau: 4

Sur la base de sa longue expérience, peut s'occuper de façon autonome d'un domaine spécialisé dans le laboratoire.

Collaborateur scientifique

Activités scientifiques sur des questions /problèmes analytiques ou conceptuels y compris des tâches de documentation et publication ainsi que d'information et de conseil.

Industrie :
des tâches similaires comme décrites ci-dessus, cependant clairement dans le domaine de la recherche fondamentale (nouvelles méthodes et techniques) ; pas de développement de produits (p.ex. laboratoire centrale)

formation de base: diplôme universitaire / HES

---

631 Employé scientifique 8 niveau: 8

Exécution autonome de travaux chimiques, biologiques ou techniques dans le cadre d'un projet.

expérience prof. exigée: 2-3 ans d'expérience après la fin des études

---

632 Scientifique 9 niveau: 9

Direction d'un sous-projet et/ou en charge d'un secteur scientifique avec assistance.

---

633 Spécialiste scientifique 10 niveau: 10

Direction d'un projet complexe, mais local et/ou en charge d'un secteur scientifique avec assistance et rédaction de rapports.

---

634 Expert scientifique 11 niveau: 11

Direction d'un projet international et/ou en charge d'un ou de plusieurs secteurs scientifiques avec exécution d'expertises et élaboration de rapports correspondants.

Technologue en denrées alimentaires, techn. du lait, boucher, boulanger, cuisinier...

Les technologues en denrées alimentaires pèsent, mélangent et divisent en portions, sur la base de recettes données, les matières premières les plus diverses et élaborent à partir de celles-ci des denrées alimentaires ou des boissons. Ils commandent et surveillent les installations de traitement et d'emballage et procèdent à des analyses pour garantir la qualité. Dans toutes les étapes de leur travail, ils respectent les sévères prescriptions de sécurité et d'hygiène.

formation de base: Technologue en denrées alimentaires CFC, AFP

remarque: Technologue du lait, boucher, boulanger, cuisinier... pour la comparaison des salaires à attribuer également aux fonctions 635-639.

635 Technologue en denrées alimentaires 3 — niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

636 Technologue en denrées alimentaires 4 — niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau CFC

637 Technologue en denrées alimentaires 5 — niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Technologue en denrées alimentaires 4

638 Technologue en denrées alimentaires 6 — niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

639 Technologue en denrées alimentaires 7 — niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

Technicien / Ingenieur en technologie alimentaire

Les techniciens / ingénieurs en technologie alimentaire développent par exemple des recettes pour des boissons ou des denrées alimentaires et sont responsables de tout le processus de production. Ils se procurent les matières premières nécessaires, calculent les quantités et fixent les étapes de la production. Ils testent des procédures de fabrication, optimisent les processus de production et d'emballage tout en appliquant des critères économiques et respectueux de l'environnement.

641 Technicien / Ingenieur en technologie alimentaire 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES

642 Technicien / Ingenieur en technologie alimentaire 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Uni

643 Technicien / Ingenieur en technologie alimentaire 8 niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience

644 Technicien / Ingenieur en technologie alimentaire 9 niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: expérience de plusieurs années dans le domaine spécialisé

645 Technicien / Ingenieur en technologie alimentaire 10 niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: expérience de nombreuses années dans le domaine spécialisé

Employé spécialisé / Spécialiste technique Quality Control (QC)

En tant que spécialiste technique, assume les tâches du Quality Control, du contrôle d'entrée jusqu'à l'emballage, en passant par l'ensemble du processus de fabrication. Applique le respect des spécifications GxP, des directives et des normes et est responsable des contrôles et inspections selon les délais, y compris les documents correspondants. En tant qu'employé spécialisé / spécialiste technique QC, est actif dans tous les domaines de la fabrication.

formation de base:	Apprentissage de laborant, ou formation équivalente, et perfectionnement dans le domaine QC Dès 654: Diplôme universitaire ou HES en sciences naturelles, pharmacie, ou formation équivalente
remarque:	exclusivement en chimie / pharmacie / biotechnologie Si en majorité tâches de mesure, d'examen et de contrôle: répartir chez les mécaniciens / monteurs (511 - 514); électroniciens (706 - 709) ou laborants (601 - 604).

652 Employé spécialisé QC 7 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 7

Assiste et soutient lors du contrôle d'entrée et de la validation des matières premières pour le processus de fabrication selon les spécifications GxP, les directives et les normes (p.ex. ISO 9001:2000, ISO 14000). Documentation détaillée selon les dispositions légales GxP. Soutien lors de l'établissement de prescriptions pour l'examen des matières premières.

remarque:	exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Uni

653 Employé spécialisé QC 8 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 8

Exécution d'inspections et détermination de matières premières pour le processus de fabrication selon les spécifications GxP, les directives et les normes (p.ex. ISO 9001:2000, ISO 14000). Documentation soignée des résultats des examens en appliquant les dispositions GxP. Soutient l'établissement de prescriptions pour l'examen des matières premières. Contrôle de conteneurs/emballages et de leur instrumentalisation relatif aux points importants pour la sécurité. Examine et actualise les procédures de contrôle et leurs listes de contrôle.

654 Spécialiste technique QC 9 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 9

Exécution d'inspections à une large échelle et détermination de matières premières et de produits finis pour le processus de fabrication selon les spécifications GxP, les directives et les normes (p.ex. ISO 9001:2000, ISO 14000). Surveillance des protocoles de validation et des déclarations de caractère obligatoire selon les normes, les prescriptions et les règlements d'attestations. Coordination et participation à des examens de production pour assurer le respect des exigences de l'entreprise. Soutien pour des projets de divisions. Représentation de la division dans des groupes spécialisés.

655 Spécialiste technique QC 10 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 10

Exécution d'analyses à large échelle de matières premières et de produits finis pour le processus de fabrication selon les spécifications GxP, les directives et les normes (p.ex. ISO 9001:2000, ISO 14000). Coresponsable pour un domaine spécialisé et/ou pour le contrôle de qualité analytique d'une offre de produit complète. Etablissement et approbation d'expertises. Préparation de procédures d'inspection et d'examen. Coordination d'inspections externes. Représentation de la division dans des groupes spécialisés. Direction technique et coordination des collaborateurs qui lui sont attribués, mais sans responsabilité de direction personnelle.

656 Spécialiste technique QC 11 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 11

Développement, installation et soin de toutes les activités des systèmes de contrôle de la qualité. Surveillance du développement et de l'installation de normes, méthodes et procédures pour les inspections. Examen et évaluation de l'ensemble du processus de fabrication des produits. Responsable d'un domaine technique et/ou du contrôle analytique de qualité d'une offre de produit complète. Responsable de l'analyse d'un ou de plusieurs projets. Direction de projets globaux. Sélection de nouveaux preneurs de commandes potentiels. Direction technique et coordination des collaborateurs qui lui sont attribués, mais sans responsabilité de direction personnelle.

Employé spécialisé / Spécialiste technique Quality Assurance (QA)

En tant que spécialiste technique, assume les tâches de la Quality Assurance, du contrôle d'entrée jusqu'à l'emballage, en passant par l'ensemble du processus de fabrication. Etablit, modifie et archive toutes les descriptions de processus dans son domaine d'activité en tenant compte des spécifications et normes déterminantes. Représente l'assurance qualité lors d'audits d'inspection et dans des cercles spécialisés. En tant qu'employé spécialisé QA, est actif dans tous les domaines de la fabrication.

formation de base: Apprentissage de laborant, ou formation équivalente, et perfectionnement dans le domaine QA
Dès 664:
Diplôme universitaire ou HES en sciences naturelles, pharmacie, ou formation équivalente

remarque: exclusivement en chimie / pharmacie / biotechnologie
Si en majorité tâches de mesure, d'examen et de contrôle: répartir chez les mécaniciens / monteurs (511 - 514); électroniciens (706 - 709) ou laborants (601 - 604).

662 Employé spécialisé QA 7 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 7

Etablit, entretient et archive les documents d'enregistrement ainsi que les actes et rapports correspondants (documents GxP) pour garantir que le produit est fabriqué selon les exigences de validation légales adéquates (dispositions sur la validité). En cas de problèmes, peut procéder à des examens. Le cas échéant, soutien pour des projets de divisions.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

663 Employé spécialisé QA 8 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 8

Etablit, entretient et archive les documents d'enregistrement ainsi que les actes et rapports correspondants (documents GxP) pour garantir que le produit est fabriqué selon les exigences de validation légales adéquates (dispositions sur la validité). En cas de problèmes, peut procéder à des examens. Le cas échéant, soutien pour des projets de divisions.
Peut assumer la responsabilité d'un système ou d'un processus.

664 Spécialiste technique QA 9 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 9

Etablit, entretient et archive, pour garantir la qualité des produits et des processus, les documents et les descriptions de processus selon les plans horaire fixés et les normes GxP pour un produit et/ou pour un ou plusieurs projets. Participe à l'évaluation de nouveaux instruments pour la documentation des processus. Etablit les documents GxP de son propre domaine de responsabilité. Analyse les protocoles de processus pour déclencher d'éventuelles actualisations ou adaptations des normes de qualité et des processus. Assure le respect des spécifications et des normes internes à l'entreprise et/ou externes (p.ex. ISO

9001:2000, ISO 14000). Soutient des projets de divisions.

665 Spécialiste technique QA 10 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 10

Surveille le développement, l'application et le respect des descriptions de processus et des mesures pour assurer la qualité des produits et processus selon les plans horaire fixés et les normes GxP pour un produit et/ou pour un ou plusieurs projets, ainsi que de toutes les autres normes (p.ex. ISO 9001:2000, ISO 14000). Etablit les documents GMP nécessaires. Examine et approuve des documents et les instruments correspondants pour assurer la compatibilité GMP. Soutient l'application de nouveaux modules de qualité (évaluation GAP). Représente l'assurance qualité dans des comités. Représentant lors d'inspections et d'audits. Direction technique et coordination des collaborateurs qui lui sont attribués, mais sans responsabilité de direction personnelle.

666 Spécialiste technique QA 11 (exclusivement en chimie / pharmacie / biotech) niveau: 11

Surveille le développement, l'application et le respect des descriptions de processus et des mesures pour assurer la qualité des produits et processus selon les plans horaire fixés et les normes GxP pour un produit et/ou pour un ou plusieurs projets, ainsi que de toutes les autres normes (p.ex. ISO 9001:2000, ISO 14000). Coordonne les activités entre les divisions. Peut diriger des enquêtes et évalue des problèmes potentiels relatifs à la qualité des produits. Représentant lors d'inspections et d'audits. Direction technique et coordination des collaborateurs qui lui sont attribués, mais sans responsabilité de direction personnelle.

Supérieur - Chimie / Pharma / Medtech / Food

Assume la responsabilité professionnelle et du personnel pour une ou plusieurs équipes de collaborateurs dans les domaines Chimie / Pharma / Medtech / Food.

formation de base:	diplôme universitaire / HES
formation professionnelle:	plusieurs années de pratique dans le domaine concerné
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

690 Supérieur 8 - Chimie / Pharma / Medtech / Food — niveau: 8

Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs qualifiés jusqu'au niveau 7, parfois aussi jusqu'au niveau 8

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

691 Supérieur 9 - Chimie / Pharma / Medtech / Food — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (activité principale: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (activité principale: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

692 Supérieur 10 - Chimie / Pharma / Medtech / Food — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

693 **Supérieur 11 - Chimie / Pharma / Medtech / Food** niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

694 **Supérieur 12 - Chimie / Pharma / Medtech / Food** niveau: 12

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Electronicien / Automaticien / Che de groupe

Exécution de travaux d'électronique, par exemple assemblage, contrôle, mesures et essais de fonctionnalité d'installations, appareillages et produits dans un service de développement, de contrôle ou similaire. Possède les connaissances pratiques nécessaires des appareils de mesure et des auxiliaires techniques. A des connaissances de programmation/codage et des systèmes de tests ou de développement sur ordinateur.
Les électroniciens de cette catégorie sont surtout employés pour le développement technique, mais on les trouve aussi dans des services de production. Dans ce cas, ils doivent être saisis sous les numéros de fonction suivants. (p.ex. également les spécialistes de la technologie des contrôles automatiques et de mesure)

formation de base: CFC d'électronicien / d'automaticien
ou
formé en atelier, avec plusieurs années de pratique dans le domaine

---

706 Electronicien / Automaticien 4 niveau: 4

Exécute les travaux qui lui sont confiés sous supervision générale. Effectue de manière autonome des travaux simples. Approfondit sa qualification technique par la pratique.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage
reste Electronicien / Automaticien 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)
ou
plusieurs années de pratique après formation en atelier

---

707 Electronicien / Automaticien 5 niveau: 5

Exécute les travaux qui lui sont confiés suivant des instructions générales. Est largement autonome pour des tâches plus exigeantes.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans comme Electronicien / Automaticien 4

---

708 Electronicien / Automaticien / Chef de groupe 6 niveau: 6

Exécute des tâches techniques plus complexes. Effectue avec assurance des essais, tests, mesures et diagnostics d'erreurs ou de pannes d'appareils ou de produits.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Vérifier la classification avec le modèle de classification L&M / L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

709 Electronicien / Automaticien / Chef de groupe 7 niveau: 7

En général comme l‘électronicien / automaticien 6 / Chef de groupe 6. Possède d’excellentes connaissances d’électronique et est considéré comme un spécialiste compétent. Peut se charger de tâches spéciales.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

remarque: Vérifier la classification avec le modèle de classification L&M / L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Ingénieur de développement

En qualité d'ingénieur, est chargé de réaliser des projets de développement de produits et d'installations de l'étude des projets, en passant par d'éventuels tests de laboratoire et de la construction de prototypes jusqu'à la réalisation. Formule la conception des projets en planifie et en organise le déroulement, y compris l'application, en étroite collaboration avec les départements et unités concernées.

formation de base: diplôme universitaire / HES
ou
diplôme ES avec pratique de plusieurs années

remarque: Instruments, appareils, machines et installations, y compris développement de processus pour installations, installations chimiques, etc.
Ingénieur de procédé, Ingénieur en techniques de mesure et de régulation (métrologie); pour la comparaison des salaires à attribuer également aux fonctions 710-714.

710 Technicien en développement 6 — niveau: 6

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES. Apprend son travail, acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances techniques.

711 Ingénieur de développement 7 — niveau: 7

Travaille sous la supervision du chef de projet. Chargé du développement de nouveaux produits et mène des projets partiels de complexité simple voire moyenne. Assiste lors de la formulation de la conception des projets.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

712 Ingénieur de développement 8 — niveau: 8

En général, comme l'Ingénieur de développement 7. Développe de produits et élabore des projets de complexité moyenne voire accrue qu'il traite avec une large autonomie.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience

713 Ingénieur de développement 9 niveau: 9

Développe et élabore des projets de complexité accrue, en tant que chef de projet ou employé spécialisé en projets. Réalise le développement en étroite collaboration avec les unités concernées.

714 Ingénieur de développement senior 10 niveau: 10

Développe et élabore des produits complexes et/ou des projets étendus, de l'étude de projet à la réalisation. Solutionne des problèmes avec des exigences élevées. Est reconnu comme spécialiste averti. Assure la direction technique des ingénieurs et laborantins assignés au projet.

Rédacteur technique

Les rédacteurs techniques sont des experts techniques disposant de très bonnes capacités communicatives, rédactionnelles et créatives. Ils rédigent et gèrent par exemple :
- Documents techniques relatifs aux produits
- Instructions de montage / de service
- Catalogues de produits / de pièces de rechange
- Manuels de service
- Plateformes Internet pour documents techniques / systèmes de « Content Management »
- Manuels de rédaction
- Articles techniques / White Papers
- Banques de données de traduction / terminologie / savoir-faire..

En tenant compte des exigences légales, normatives et de responsabilité civile.

formation de base: Apprentissage technique / Diplôme HES / ETS avec formation complémentaire spécifique (par exemple rédacteur technique)

remarque: Selon la taille et l'organisation de l'entreprise, les cahiers des charges sont différents. Nous recommandons la classification selon le modèle de classification L&M et un examen sur la base de comparaisons internes.
En cas d'exigences / responsabilité inférieures et domaine de tâches restreint, attribuer à employé technique qualifié (541, 542).

716 Rédacteur technique 8 — niveau: 8

Elaboration autonome de documents techniques (voir la description standard du groupe de fonction) exigeant de bonnes connaissances techniques. Harmonisation / coordination de façon indépendante avec mandants et agences de traduction. Très bonnes capacités rédactionnelles / créatives ainsi que bonnes connaissances d'utilisation des programmes de textes et de traitement des images utilisés. Utilise la technique d'écriture spécifique pour documents techniques (par exemple design des fonctions). Sont en général exigées de bonnes connaissances de langues étrangères.

expérience prof. exigée: Les exigences correspondent au profil de compétences d'un diplômé HES / ETS avec formation complémentaire de rédacteur technique et expérience professionnelle correspondante.

717 Rédacteur technique 9 — niveau: 9

En général comme rédacteur technique 8. Tâches / responsabilités complémentaires comme par exemple : connaissances approfondies des exigences légales, normales et de responsabilité civile ; installation de systèmes de « Content Management », de modèles de données, de systèmes assurance-qualité, etc. Sont en général exigées de très bonnes connaissances de langues étrangères.

718 Rédacteur technique 10 — niveau: 10

En général comme rédacteur technique 9. Tâches / responsabilités complémentaires comme par exemple : à l’aise dans les négociations et les contrats en 1 - 2 langues étrangères ; importance stratégique plus élevée pour l’entreprise ; élaboration de stratégie de communication sur les produits tournée vers l’avenir - et/ou de stratégie des médias avec la communication de l’entreprise.

Ingénieur de projets / Chef de projets (MEE)

Elabore des projets détaillés à partir de pré-études ou d'études de soumissions. Evalue la faisabilité technique. Assiste la vente, les distributeurs et les clients. Etablit et coordonne le projet jusqu'à la mise en service. Surveille le respect des délais, des coûts et de l'assurance qualité. Constitue la documentation technique et les instructions pour le client. Etablit l'organisation de projets et dirige l'équipe du projet.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
le cas échéant certificat de gestion de projet (p.ex. HERMES, IPMA..)

remarque: le domaine MEE comprend:
le génie mécanique, l'électrotechnique et l'électronique y compris toutes les filières et sous-groupes (construction d'équipements, construction légère, micromécanique etc.)
en particulier aussi projets d'installations de processus, par exemple installations chimiques, etc.

Palette des produits:
par exemple machines simples et appareils, en passant par l'élaboration à plusieurs axes et installations en chaînes, jusqu'à de grandes installations automatisées (moulins, usines électriques, installations chimiques, machines pour le papier, etc.).

---

720 Technicien de projet / Chef de projet 6 (MEE) niveau: 6

expérience prof. exigée: Première fonction après le diplôme ES. Apprend son travail, acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances techniques. Exécute de manière autonome des sous-projets.

---

721 Ingénieur de projet / Chef de Projet 7 (MEE) niveau: 7

Traite et gère des projets ou une petite palette de produits de complexité simple voire moyenne sous supervision générale.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

---

722 Ingénieur de projet / Chef de projet 8 (MEE) niveau: 8

Traite de manière autonome des missions partielles respectivement des problèmes particuliers pour des produits / projets / sous-projets de complexité moyenne voire accrue.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience

---

723 Ingénieur de projet / Chef de projet 9 (MEE) niveau: 9

Traite de manière autonome des produits / projets de taille moyenne et de complexité accrue depuis l'étude du projet à la mise en service. Assure la direction technique des ingénieurs assignés au projet.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

724 Ingénieur de projet senior / Chef de projet 10 (MEE) niveau: 10

Assume la direction globale et la coordination et solutionne des problèmes avec des exigences élevées. Assume la responsabilité de grands projets complexes. Est reconnu comme spécialiste avéré aussi bien dans l'entreprise que par les clients.

---

725 Ingénieur de projet Senior Expert / Chef de project 11 (MEE) niveau: 11

Dirige de façon rentable des projets très complexes avec des risques techniques et économiques très élevés. Dirige une équipe de projet très qualifiée avec des collaborateurs internes et externes (consortium de projet). Transmet son savoir de façon ciblée aux collaborateurs du projet et contrôle si et comment ce savoir est mis en pratique.
Peut participer en tant que rapporteur à des congrès spécialisés pour augmenter le niveau de reconnaissance de l'entreprise sur le marché.
Est de préférence membre actif d'une association professionnelle ou d'une association d'employeurs, si possible en tant que membre du comité et/ou est chargé de cours à une haute école spécialisée, une haute école ou une université

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant qu'ingénieur de projet senior / chef de projet senior. Formation complémentaire approfondie dans le domaine gestion des projets et des clients et direction du personnel.

Constructeur / Planificateur / Chef de groupe

Conçoit, calcule et dessine d'après des esquisses et des spécifications, des édifices et des ouvrages ou des outillages, des dispositifs techniques ainsi que des détails d'ouvrages, machines, installations et produits à l'aide des programmes d'assistance informatique tels que CAD/CAM (CAO/FAO)

formation de base: apprentissage comme dessinateur en bâtiment, planificateur-électricien, projeteur en technique du bâtiment, dessinateur-constructeur sur métal, planificateur en sanitaire, dessinateur-constructeur.

731 Constructeur / Planificateur 4 — niveau: 4

Sous supervision générale, établit les plans et les dessins de fabrication à partir d'esquisses de construction. Etablit les listes de pièces et autres documents techniques tels que tableaux, diagrammes, etc.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage professionnel reste Constructeur 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)

732 Constructeur / Planificateur 5 — niveau: 5

En général comme le Constructeur 4 / Planificateur 4, mais travaille avec une large autonomie. Chargé en partie de travaux plus difficiles.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience comme Constructeur 4

733 Constructeur / Planificateur / Chef de groupe 6 — niveau: 6

Conçoit, calcule et dessine de façon autonome les détails de dispositifs techniques, de détails de machines, installations, lignes de fabrication ou d'ouvrages. Utilise pour cela des esquisses et des spécifications existantes.
Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Technicien ES / Constructeur HES / Chef de groupe

Conçoit, calcule, dessine et construit pour le bâtiment et les travaux de génie civil, ainsi que les dispositifs utilisés dans la fabrication de machines et d'installations ou dans la fabrication d'appareils, dispositifs et systèmes électroniques. Utilise les programmes d'assistance informatique tels que CAD/CAM (CAO/FAO).

formation de base: diplôme ES avec pratique de plusieurs années
ou
diplôme HES et 1 - 2 ans de pratique de la construction

---

741 Constructeur / Planificateur spécialisé / Chef de groupe 7 niveau: 7

Conçoit, calcule et construit de façon autonome des ouvrages ou des machines, installations ou produits d'après une esquisse générale ou un cahier des charges technique.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

---

742 Constructeur / Planificateur spécialisé / Chef de groupe 8 niveau: 8

Conçoit des ouvrages, machines ou des installations de complexité moyenne, en tant qu'unités cohérentes, à partir d'un cahier des charges contraignant et en planifie la construction. Intègre dans sa conception les aspects de technique de production, d'économie et de marché. Planifie et supervise la construction des prototypes, les tests, les délais, les essais et simulations.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 7.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience comme Constructeur 7 / Planificateur 7

Géomatricien

Maîtrise les méthodes modernes de mesurage et d'évaluation. Utilise les outils de travail nécessaire d'une manière avertie. Maîtrise les programmes d'assistance informatique tels que CAD (CAO) pour évaluer et présenter les données.

formation de base: CFC de Géomatricien

---

746 Géomatricien 4 niveau: 4

Exécute des tâches / sous-projets sous supervision générale. Acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances.

expérience prof. exigée: première fonction après apprentissage

---

747 Géomatricien 5 niveau: 5

Traite de manière autonome des projets / sous-projets de moindre importance et de complexité simple. Exécute des travaux pour des projets de plus grande importance sous supervision générale et avec le soutien nécessaire.

expérience prof. exigée: 2-3 ans d'expérience comme Géomatricien 4

---

748 Géomatricien 6 niveau: 6

Exécute des projets de moyenne complexité. Le cas échéant, peut assumer la supervision technique ou la coordination des employés qui lui sont rattachés, sans toutefois être responsable de leur encadrement personnel. Elabore des offres pour de petits à moyens projets. Assume des tâches en rapport avec l'assistance à la clientèle. Donne des suggestions dans l'acquisition de commandes.

---

749 Géomatricien 7 niveau: 7

Traite de manière autonome des projets de taille moyenne et de complexité accrue, surveille les délais, coûts et assure la qualité. Le cas échéant, peut assumer la supervision technique ou la coordination des employés qui lui sont rattachés, sans toutefois être responsable de leur encadrement personnel. Assure la suppléance de son chef en matière technique. Elabore les concepts/offres pour des projets de taille moyenne. Participe de manière active à l'acquisition de commandes.

expérience prof. exigée: formation supplémentaire comme technicien

Supérieur - Développement, Projets techniques, Construction

Est responsable de la direction professionnelle et personnelle d'un ou de plusieurs groupes de collaborateurs techniciens diplômés, d'ingénieurs de développement ou de projet.

formation de base:	diplôme universitaire / HES
formation professionnelle:	plusieurs années de pratique dans le domaine concerné
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

750 Supérieur 9 - Développement, Projets techniques, Construction — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (activité principale: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (activité principale: gestion professionnelle

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

751 Supérieur 10 - Développement, Projets techniques, Construction — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

752 Supérieur 11 - Développement, Projets techniques, Construction — niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

---

753 Supérieur 12 - Développement, Projets techniques, Construction niveau: 12

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Ingénieur de projet / Chef de projet (CVCSE)

Elabore des projets détaillés à partir de pré-études ou d'études de soumissions. Evalue la faisabilité technique. Assiste la vente, les distributeurs et les clients. Etablit et coordonne le projet jusqu'à la mise en service. Surveille le respect des délais, des coûts et de l'assurance qualité. Constitue la documentation technique et les instructions pour le client. Etablit l'organisation de projets et dirige l'équipe du projet.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
le cas échéant certificat de gestion de projet (p.ex. HERMES, IPMA..)

remarque: le domaine CVCSE comprend:
le chauffage, la ventilation, la climatisation, le sanitaire, l'électrotechnique ainsi que la technique de mesure et de régulation (automatisation des bâtiments)

760 Technicien de projet / Chef de projet 6 (CVCSE) niveau: 6

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES. Apprend son travail, acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances techniques. Exécute des sous-projets de manière autonome.

761 Ingénieur de projet / Chef de projet 7 (CVCSE) niveau: 7

Employé spécialisé- : traite et gère des projets / sous-projets plutôt petits de complexité simple voire moyennes sous supervision générale.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

762 Ingénieur de projet / Chef de projet 8 (CVCSE) niveau: 8

Ingénieur: traite de manière autonome des missions partielles resp. des problèmes particuliers pour des projets / sous-projets de complexité moyenne voire accrue.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience (HES)

763 Ingénieur de projet / Chef de projet 9 (CVCSE) niveau: 9

Ingénieur dirigeant: est responsable pour le mandat / le projet et résout des

problèmes particuliers exigeants. Traite de manière autonome des projets de taille moyenne et de complexité accrue depuis l'étude du projet à la mise en service. Assure la direction technique des ingénieurs assignés au projet.

764 Ingénieur de projet senior / Chef de projet 10 (CVCSE) niveau: 10

Ingénieur-chef: Assume la direction globale et la coordination et solutionne des problèmes avec des exigences élevées. Assume la responsabilité de grands projets complexes. Est reconnu comme spécialiste avéré / expert aussi bien dans l'entreprise que par les clients.

Ingénieur de projet / Chef de projet (construction)

Elabore des projets détaillés à partir de pré-études ou d'études de soumissions. Evalue la faisabilité technique. Assiste la vente, les distributeurs et les clients. Etablit et coordonne le projet jusqu'à la mise en service. Surveille le respect des délais, des coûts et de l'assurance qualité. Constitue la documentation technique et les instructions pour le client. Etablir l'organisation de projets et diriger l'équipe du projet.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
le cas échéant certificat de gestion de projet (p.ex. HERMES, IPMA..)

remarque: le domaine construction comprend:
ingénieur en construction, géomètre (géomaticien) diplômé, géotechnique y compris toutes les filières et sous-groupes

---

770 Technicien de projet / Chef de projet 6 (construction) niveau: 6

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES. Apprend son travail, acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances techniques. Exécute des sous-tâches de manière autonome.

---

771 Ingénieur de projet / Chef de projet 7 (construction) niveau: 7

Employé spécialisé: traite et gère des projets / sous-projets plutôt petits de complexité simple voire moyenne sous supervision générale.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

---

772 Ingénieur de projet / Chef de projet 8 (construction) niveau: 8

Ingénieur: traite de manière autonome des missions partielles respectivement des problèmes particuliers pour des projets / sous-projets de complexité moyenne voire accrue.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience (HES)

---

773 Ingénieur de projet / Chef de projet 9 (construction) niveau: 9

Ingénieur dirigeant: est responsable pour le mandat / le projet et résout des

problèmes particuliers exigeants. Traite de manière autonome des projets de taille moyenne et de complexité accrue depuis l'étude du projet jusqu'à la mise en service. Assure la direction technique des ingénieurs assignés au projet.

---

774 Ingénieur de projet senior / Chef de projet 10 (construction) niveau: 10

Ingénieur-chef: Assume la direction globale et la coordination et solutionne des problèmes avec des exigences élevées. Assume la responsabilité de grands projets complexes. Est reconnu comme spécialiste avéré / expert aussi bien dans l'entreprise que par les clients.

---

775 Ingénieur de projet Senior Expert / Chef de projet 11 (construction) niveau: 11

Dirige de façon rentable des projets très complexes avec des risques techniques et économiques très élevés. Dirige une équipe de projet très qualifiée avec des collaborateurs internes et externes (consortium de projet). Transmet son savoir de façon ciblée aux collaborateurs du projet et contrôle si et comment ce savoir est mis en pratique.
Peut participer en tant que rapporteur à des congrès spécialisés pour augmenter le niveau de reconnaissance de l'entreprise sur le marché.
Est de préférence membre actif d'une association professionnelle ou d'une association d'employeurs, si possible en tant que membre du comité et/ou est chargé de cours à une haute école spécialisée, une haute école ou une université.

expérience prof. exigée:	Expérience de plusieurs années en tant qu'ingénieur de projet senior / chef de projet senior. Formation complémentaire approfondie dans le domaine gestion des projets et des clients et direction du personnel.
remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Ingénieur de projet / Chef de projet (environnement)

Traite et gère des études géologiques et scientifiques, des analyses et des projets. Etablit des rapports (expertises, résultats d'analyses, comptes rendus techniques). Elabore des projets détaillés. Evalue la faisabilité technique, l'influence de l'environnement et l'impact sur l'environnement et la capacité d'autorisation. Soutient la vente et le client. Surveille le respect des délais, des coûts et de l'assurance qualité. Constitue la documentation technique et les instructions pour le client. Etablir l'organisation de projets et diriger l'équipe du projet.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
le cas échéant certificat de gestion de projet (p.ex. HERMES, IPMA..)

remarque: le domaine environnement comprend:
la géologie et les sciences naturelles

---

780 Technicien de projet / Chef de projet 6 (environnement) niveau: 6

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES. Apprend son travail, acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances techniques. Exécute des sous-tâches de manière autonome. Effectue des prélèvements d'échantillon et analyses simples sur le terrain.

---

781 Ingénieur de projet / Chef de projet 7 (environnement) niveau: 7

Employé spécialisé: traite et gère des projets / sous-projets plutôt petits de complexité simple voire moyenne sous supervision générale. Effectue des analyses plus complexes sur le terrain.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Universitaire

---

782 Ingénieur de projet / Chef de projet 8 (environnement) niveau: 8

Ingénieur: traite de manière autonome des missions partielles resp. des problèmes particuliers pour des projets / sous-projets de complexité moyenne voire accrue.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience (HES)

---

783 Ingénieur de projet / Chef de projet 9 (environnement) niveau: 9

Ingénieur dirigeant: est responsable pour le mandat / le projet et résout des problèmes particuliers exigeants. Traite de manière autonome des projets de taille moyenne et de complexité accrue depuis l'étude du projet à la mise en service. Assure la direction technique des ingénieurs assignés au projet.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

784 Ingénieur de projet senior / Chef de projet 10 (environnement) niveau: 10

Ingénieur-chef: Assume la direction globale et la coordination et solutionne des problèmes avec des exigences élevées. Assume la responsabilité de grands projets complexes. Est reconnu comme spécialiste avéré / expert aussi bien dans l'entreprise que par les clients.

---

785 Ingénieur de projet Senior Expert / Chef de projet 11 (environnement) niveau: 11

Dirige de façon rentable des projets très complexes avec des risques techniques et économiques très élevés. Dirige une équipe de projet très qualifiée avec des collaborateurs internes et externes (consortium de projet). Transmet son savoir de façon ciblée aux collaborateurs du projet et contrôle si et comment ce savoir est mis en pratique.
Peut participer en tant que rapporteur à des congrès spécialisés pour augmenter le niveau de reconnaissance de l'entreprise sur le marché.
Est de préférence membre actif d'une association professionnelle ou d'une association d'employeurs, si possible en tant que membre du comité et/ou est chargé de cours à une haute école spécialisée, une haute école ou une université.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant qu'ingénieur de projet senior / chef de projet senior. Formation complémentaire approfondie dans le domaine gestion des projets et des clients et direction du personnel.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Architect

La tâche des architectes comprend la planification architecturale, technique, fonctionnelle et économique de constructions. A cela s'ajoutent les conseils au mandant et sa prise en charge dans les questions liées à la planification et à l'exécution d'un mandat de construction. Font en outre partie du domaine des tâches la direction coordonnée des plans et le contrôle de l'exécution conforme à la technique des travaux sur place.

formation de base: diplôme universitaire / HES

---

795 Architect 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES

---

796 Architect 8 niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience (HES)

---

797 Architect 9 niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

---

798 Architect 10 niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Technicien du service après-vente / Chef de groupe

Au service technique après-vente (extérieur), installe, répare et assure la maintenance d'appareillages et d'installations techniques. Etablit les diagnostics de pannes et de dysfonctionnements. Familiarisé avec tous les moyens techniques auxiliaires et instruments de diagnostic.

formation de base: apprentissage technique par ex. polymécanicien, informaticien, électronicien
ou
formation équivalente

---

811 Technicien du service après-vente 4 — niveau: 4

Sous supervision générale, installe, répare et assure la maintenance d'appareillages techniques simples et des périphériques de plus grandes installations. Se forme professionnellement par la pratique. Elargit et approfondit ses connaissances des produits.

expérience prof. exigée: première fonction après l'apprentissage et la formation interne, reste Technicien du service après-vente 4 pendant au moins 2 ans (même si l'apprentissage a eu lieu dans la même société)

---

812 Technicien du service après-vente 5 — niveau: 5

En général comme le Technicien du service après-vente 4, toutefois plus autonome. Chargé de produits techniquement plus simples, parfois aussi plus complexes.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience comme Technicien du service après-vente 4

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

813 Technicien du service après-vente / Chef de groupe 6 — niveau: 6

Installe, répare et assure la maintenance de produits techniques plus complexes. Peut se charger des périphériques complexes d'équipements ou d'autres grandes installations techniques. Montre sûreté et maîtrise dans ses diagnostics de pannes. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

814 Technicien du service après-vente / Chef de groupe 7

niveau: 7

En général comme le Technicien du service après-vente 6 / Chef de groupe 6.
Chargé de produits et systèmes très complexes. Possède d’excellentes connaissances techniques. Est fiable et attentif dans l’assistance à la clientèle.
Suppléance de son chef en matière technique.
Peut aussi le cas échéant assumer la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Spécialiste de maintenance / Instructeur

Technicien ou ingénieur compétent qui, du fait de sa grande expérience ou de sa formation, assure la maintenance de produits, systèmes ou installations complexes. Possède des connaissances étendues et la pratique experte de son domaine technique et peut les transmettre dans le cadre de formation de clients.

formation de base:	apprentissage technique avec formation complémentaire ou diplôme ES/HES
remarque:	si exigences inférieures et/ou contenu de tâches limité, rattacher aux fonctions des techniciens de service après-vente (813 à 814).

821 Spécialiste de maintenance / Instructeur 7 — niveau: 7

Au service extérieur, exécute des tâches techniques exigeant des connaissances avérées et de bonnes qualifications. Conseille et soutient d'autres collègues ou des clients; est reconnu comme spécialiste dans son domaine.

822 Spécialiste de maintenance / Instructeur 8 — niveau: 8

Reconnu comme spécialiste confirmé dans son domaine. S'occupe de problèmes techniques complexes. Assiste les clients importants, apporte un soutien à d'autres collègues et assure la formation de clients. Bonnes connaissances d'une langue étrangère.

823 Spécialiste de maintenance / Instructeur 9 — niveau: 9

Expert dans son domaine, à la responsabilité de la maintenance de systèmes et installations complexes. Exécute des missions spéciales ainsi que des instructions et formations exigeantes. Représente son supérieur pour les questions techniques. Très bonnes connaissances d'1 à 2 langues étrangères.

824 Spécialiste de maintenance / Instructeur 10 — niveau: 10

Est responsable d'une importante unité de service technique pour des machines ou installations de grande capacité et complexité ou du service après-vente pour des clients très importants pour sa société. Possède les compétences et le pouvoir d'émettre les directives nécessaires, cependant sans responsabilité d'encadrement direct. De très bonnes connaissances de 2 langues étrangères.

Supérieur - Service technique après-vente (extérieur), Instruction

Est responsable de la direction professionnelle et personnelle d'un ou de plusieurs groupes de techniciens du service technique après-vente.

formation de base:	apprentissage technique ou formation équivalente. Pour les cadres supérieurs, aussi diplôme universitaire / HES.
formation professionnelle:	plusieurs années de pratique dans le domaine concerné
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'attribution au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

850 Supérieur 8 - Service technique après-vente (extérieur), Instruction — niveau: 8

Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs qualifiés jusqu'au niveau 7, parfois aussi jusqu'au niveau 8

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

851 Supérieur 9 - Service technique après-vente (extérieur), Instruction — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (au centre: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (au centre: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

852 Supérieur 10 - Service technique après-vente (extérieur), Instruction — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

853 Supérieur 11 - Service technique après-vente (extérieur), Instruction niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

Dispatcher (VSE / AES)

Surveille et dirige des installations et réseaux électriques. Localise et résorbe les défaillances et pannes majeures. Organise, coordonne et exécute des tâches techniques et administratives dans le domaine spécialisé qui lui est attribué.

formation de base: apprentissage dans le secteur électrique

---

941 Dispatcher 5 (VSE / AES) niveau: 5

Passe les modules de formation en sécurité, fonctionnement sur secteur, production et systèmes & infrastructure, ainsi que l'examen pour autorisation de couplage. Par le pratique, acquiert de l'expérience et approfondit ses connaissances.

---

942 Dispatcher 6 (VSE / AES) niveau: 6

Est largement autonome pour des tâches plus exigeantes.

expérience prof. exigée: modules de formation

---

943 Dispatcher 7 (VSE / AES) niveau: 7

Le cas échéant, il peut former les Dispatchers dans certains domaines. Manoeuvre les réseaux hors de son ressort sous supervision générale (LSU resp. LSM). Est Power-User de systèmes divers (LSM, AID/KAV, SLS, radio, etc.). Peut agir de manière autonome en cas de panne majeure.

expérience prof. exigée: formation dans l'exécution de couplage dans d'autres réseaux

---

944 Dispatcher senior 8 (VSE / AES) niveau: 8

Assume la responsabilité de formation des autres Dispatchers. Possède un savoir étendu et important. Est qualifié pour manoeuvrer de manière autonome des réseaux en dehors de son ressort (LSU resp. LSM).

Ouvrier

Ouvriers de la construction des classes de salaire C et B selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse

formation de base: Sans certificat professionnel (AFP, CFC)

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

1021 Ouvrier sans connaissances 3

niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Correspond à ouvrier de la construction de la classe de salaire C selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

expérience prof. exigée: aucune

1022 Ouvrier avec connaissances 4

niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Correspond à ouvrier de la construction de la classe de salaire B selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

expérience prof. exigée: 1-3 ans en tant qu'ouvrier de la construction 3 (classe de salaire C selon Convention nationale)

Ouvrier qualifié de la construction

Ouvrier qualifié de la construction (maçon, constructeur de route etc.) des classes de salaire A et Q selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

formation de base: Avec certificat professionnel (AFP, CFC)

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

1025 Ouvrier qualifié de la construction 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Correspond à ouvrier qualifié de la construction de la classe de salaire A selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

1026 Ouvrier qualifié de la construction 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Correspond à ouvrier qualifié de la construction de la classe de salaire Q. (A) selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau CFC ou AFP avec au minimum 2 ans d'expérience professionnelle.

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

1027 Ouvrier qualifié de la construction 6 niveau: 6

Ouvrier qualifié de la construction très expérimenté (classe de salaire Q selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse), qui est aussi engagé comme chef d'équipe.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années (au moins 3 ans en tant qu'ouvrier qualifié de la construction de la classe de salaire Q de la Convention nationale)

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

Chef d'équipe / Contremaître

Chef d'équipe des classes de salaire V et contremaître selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

formation de base: Diplôme d'une école de chef d'équipe / contremaître reconnue par la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE)

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

---

1031 Chef d'équipe 6 niveau: 6

Chef d'équipe des classes de salaire V selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

expérience prof. exigée: Ouvrier qualifié de la construction avec diplôme d'une école de chef d'équipe reconnue par la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE).

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

---

1032 Chef d'équipe / Contremaître 7 niveau: 7

Chef d'équipe / Contremaître des classes de salaire V / Contremaître selon la Convention nationale du secteur principal de la construction en Suisse.

expérience prof. exigée: Ouvrier qualifié de la construction avec diplôme d'une école de chef d'équipe reconnue par la Société Suisse des Entrepreneurs (SSE), ou chefs d'équipe expérimentés pouvant être engagés comme contremaîtres.

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées

---

1033 Contremaître 8 niveau: 8

Dirige en tant que contremaître expérimenté de grandes équipes et des projets de construction exigeants.

remarque: Conditions de travail et charges fortement augmentées.
Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Directeur / conducteur de travaux

Les directeurs de travaux sont compétents dans des bureaux d'architectes pour la réalisation de projets de construction et représentent les intérêts du maître d'œuvre vis-à-vis de l'entreprise de construction. Ils organisent, coordonnent et contrôlent les travaux des entreprises impliquées et sont responsables du budget, des délais et de la qualité. Ils s'y connaissent dans tous les domaines, depuis les travaux des fondations et du gros œuvre jusqu'aux installations techniques intérieures.

Les conducteurs de travaux représentent leur entreprise de construction vis-à-vis des maîtres d'œuvre, des architectes, des ingénieurs, des planificateurs et des soumissionnaires. Grâce à leurs compétences de direction et techniques, ils contribuent considérablement au succès de mandats de construction. Ils dirigent et contrôlent des projets de construction, du devis et de la préparation des travaux jusqu'à l'exécution et à la facturation.

1041 Directeur de travaux 6 — niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES (HFP conducteur de travaux)

1042 Conducteur / directeur de travaux 7 — niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Conducteur de travaux : les exigences correspondent au profil de compétence de diplômés ES conducteur de travaux et stage obligatoire de 6 à 12 mois.
Directeur de travaux : au moins 2-3 ans d'expérience

1043 Conducteur / directeur de travaux 8 — niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Conducteur de travaux : au moins 2-3 ans d'expérience

1044 Conducteur / directeur de travaux 9 — niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

1045 Conducteur / directeur de travaux 10 — niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Spécialiste en accompagnement et travail social (Spécialiste ATS)

Accompagner, soutenir et encourager les adultes / enfants qui leur sont confiés dans leur vie quotidienne. Ils accomplissent cette tâche dans des homes de différentes natures, homes de jour, garderies, crèches, garderies de jour pour enfants, etc., de sorte que les personnes accompagnées développent ou maintiennent leur autonomie, ou ils encouragent les enfants dans leurs activités et les incitent à des activités créatrices.

formation de base: Exemple : assistant/e spécialisé/e en accompagnement CFC (SpAc) ou pédagogue social/e de même niveau ES / HES ou équivalent (niveaux supérieurs).

remarque: Les descriptions des tâches se basent essentiellement sur les professions : spécialiste en accompagnement SpAc (niveau CFC) et pédagogue social/e (niveau ES/HES).
Pour la comparaison des salaires, les groupes de professions suivants (professions) doivent être attribués également au groupe de fonctions « spécialiste ATS » en fonction de la formation de base requise (CFC, EP, EPS, ES, HES…) et de l'expérience professionnelle exigée (aucune jusqu'à plusieurs années) : Spécialiste en migration, assistant/e social/e, assistant/e spécialisé/e en soins de longue durée et accompagnement, pédagogue du travail diplômé/e, éducateur/trice pour enfants diplômé/e, pédagogue social/e diplômé/e, travailleur/euse social/e, psychologue…

2130 Spécialiste ATS 4 — niveau: 4

Première fonction après la fin de la formation (CFC)

expérience prof. exigée: Niveau de départ : diplôme professionnel niveau CFC ou équivalent

2131 Spécialiste ATS 5 — niveau: 5

En principe comme Spécialiste ATS 4, mais plus d'indépendance.

expérience prof. exigée: Au moins 2-3 ans d'expérience prof. en tant qu'assistant spécialisé ATS.

2132 Spécialiste diplômé ATS 6 — niveau: 6

En principe comme Spécialiste ATS 5, mais situations avec une plus grande complexité ou des activités plus exigeantes, comme examiner et évaluer l'environnement social, et tâches partielles exclusives, p. ex. dans le domaine des finances et de la rédaction de rapports. Dispose de la formation complémentaire correspondante. Aide dans la formation.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant que spécialiste (base CFC).

Départ diplôme EP, EPS ; niveau de départ pédagogue social diplômé ES.

2133 Spécialiste diplômé ATS 7 niveau: 7

Comme niveau 6, mais spécialiste vraiment expérimenté et compétent. Diriger et encourager ; examiner et évaluer l'environnement social, conseils et planification de mesures et mise en pratique dans le domaine des finances, etc. Rédaction de rapports et collaboration avec d'autres offices spécialisés et conduite de collaborateurs.

expérience prof. exigée: Professionnels (base CFC), p. ex. SpAc avec expérience de plusieurs années et formation complémentaire spécifique. Niveau de départ pédagogue social diplômé HES.

2134 Spécialiste diplômé ATS 8 niveau: 8

Comme niveau 7, mais expérience de plusieurs années dans des problèmes complexes et des négociations exigeantes. Etablissements d'expertises et de plans et mise en pratique de projets délicats, y compris rédaction de rapports et travail de réseautage complet entre institutions. Collaboration interdisciplinaire. Direction spécialisée globale.

expérience prof. exigée: Au moins 2-3 ans d'expérience (niveau ES / HES).

2135 Spécialiste diplômé ATS 9 niveau: 9

Comme niveau 8, mais assumer des tâches impliquant les exigences les plus élevées relatives aux compétences spécialisées et sociales.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années (niveau ES / HES) et formation complémentaire spécifique.

Chef de projet santé et social (SS)

Diriger des projets en s'assurant de la fourniture des prestations relatives aux objets à livrer, aux délais, aux coûts et aux risques. Etablir l'organisation de projets et diriger l'équipe du projet.

formation de base: diplôme universitaire / HES / ES
le cas échéant certificat de gestion de projet (p.ex. HERMES, IPMA..)

remarque: Tâches principales et responsabilités
- Définition du projet / documentation y relative
- Organisation et direction du projet
- Direction des collaborateurs du projet
- Planification du projet (ressources, budget)
- Communication
- Gestion des parties prenantes
- Contrôle du projet

2140 Chef de projet 6 (SS) niveau: 6

Dirige selon des instructions générales des projets partiels de moindre complexité.

expérience prof. exigée: fonction de départ en tant que chef de projet partiel (niveau ES). Se familiarise avec les tâches, acquiert de l'expérience et approfondit les connaissances nécessaires.

2141 Chef de projet 7 (SS) niveau: 7

Dirige selon des instructions générales des projets partiels / des projets de moindre, en partie aussi de moyenne complexité.

expérience prof. exigée: 2-3 ans après la fin des études ES

2142 Chef de projet 8 (SS) niveau: 8

Dirige de façon indépendante des projets partiels / des projets de moindre, en partie aussi de moyenne complexité.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans (HES)

2143 Chef de projet 9 (SS) niveau: 9

Dirige de façon indépendante des projets de complexité moyenne, en partie aussi plus élevée.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

---

2144 Chef de projet senior 10 (SS) niveau: 10

Dirige des projets importants et complexes. Est reconnu en tant qu'expert confirmé aussi bien à l'interne que par les clients.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Supérieur - santé et social

Assume la responsabilité de direction professionnelle et personnelle d'un ou de plusieurs groupes. Les lieux de travail sont des hôpitaux, des établissements médicaux et sociaux, des institutions de soins décentralisées, dans le domaine Spitex et autres organisations dans le domaine de la santé et du social.

formation de base:	Apprentissage professionnel ou formation équivalente pour cadres supérieurs, également diplôme d'une haute école HES / ES.
formation professionnelle:	plusieurs années de pratique dans le domaine concerné
remarque:	Le rattachement des supérieurs se fait toujours APRES tous les autres. Il est impératif de procéder à la mise en équivalence et à l'harmonisation horizontale et verticale!
Informations supplémentaires	L'allocation au niveau correspondant est déterminée par l'ampleur des tâches de gestion du personnel, les responsabilités et les compétences ainsi que du contenu des tâches et des compétences des collaborateurs subordonnés

2190 Supérieur 8 — niveau: 8

Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs qualifiés jusqu'au niveau 7, parfois aussi jusqu'au niveau 8

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

2191 Supérieur 9 — niveau: 9

A: Gestion personnelle et en partie professionnelle d'une équipe de supérieurs jusqu'au niveau 8 (au centre: gestion personnelle et d'économie d'entreprise)
ou
B: Gestion professionnelle et personnelle d'une équipe avec plusieurs collaborateurs hautement qualifiés jusqu'au niveau 8, parfois aussi jusqu'au niveau 9 (au centre: gestion professionnelle)

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

2192 Supérieur 10 — niveau: 10

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 9, parfois aussi jusqu'au niveau 10

remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

2193 Supérieur 11 niveau: 11

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 10
ou
B: Définition comme 9, mais ..jusqu'au niveau 10, parfois aussi jusqu'au niveau 11
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 291.

2194 Supérieur 12 niveau: 12

A: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11
ou
B: Définition comme niveau 9, mais ..jusqu'au niveau 11, parfois aussi jusqu'au niveau 12
Important
Classification définitive en règle générale par le CEO / la direction

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes
Attribuer les membres de la direction à la fonction 292.

Assistant en soins, thérapie et santé (assistant STS)

2211 Assistant STS 1 niveau: 1

Activités les plus simples et d'auxiliaire. Collaboration dans l'accompagnement, y compris tâches ménagères et nettoyage. A encore besoin de surveillance et de soutien.

expérience prof. exigée: Aucune ; en général, fonction dite d'aide-soignant. Reste à ce niveau pendant 1 - 2 ans.

2212 Assistant STS 2 niveau: 2

Activités simples et d'auxiliaire. Collaboration dans l'accompagnement, y compris tâches ménagères et nettoyage. A encore besoin de surveillance et de soutien.

expérience prof. exigée: Niveau de départ pour aide aux soins et à l'accompagnement (cours de soin de base). Egalement aide-soignant avec expérience. Reste à ce niveau pendant 1 - 2 ans.

2213 Assistant STS 3 niveau: 3

Aide pour les soins spécialisés et la thérapie de patients et de petits enfants sous la responsabilité de personnel de soins et d'accompagnement diplômé. Aide pour les soins corporels et l'alimentation. Informations et instructions relatives aux démarches simples du home et accompagnement. Travaux de nettoyage et préparation de matériel. Lessive ou aide au laboratoire et dans le domaine de la technique médicale. Peut, en raison de ses expériences, assumer des travaux de laboratoire plus exigeants.

expérience prof. exigée: Diplôme d'assistant/e santé et social AFP ou formation équivalente.

Spécialiste en soins, thérapie et santé (spécialiste STS)

Soutient, donne des traitements et soigne des personnes entravées dans leur santé ou dans leur vie quotidienne, ou qui ont besoin provisoirement d'aide. Assume à titre alternatif et/ou complémentaire les tâches administratives qui en découlent. Travaille de façon indépendante ou sous la responsabilité générale de spécialistes / médecins diplômés. Les lieux de travail sont les hôpitaux, les homes pour personnes âgées et de soins, des instituts de soins décentralisés, dans le domaine Spitex et dans d'autres organisations du domaine de la santé.

formation de base: Exemples : Spécialiste santé CFC (SpSa) ou équivalent. Infirmier/ère ES / HES ou équivalent (niveaux supérieurs).

remarque: Les descriptions des tâches se basent en grande partie sur les professions : spécialiste santé SpSa (niveau CFC) et infirmier/ère (niveau ES / HES).
Pour la comparaison des salaires, les groupes de professions suivants doivent également être attribués au groupe de fonction « Spécialiste STS » en fonction de la formation de base exigée (AFP, CFC, EP, EPS, ES, HES…) et de l'expérience professionnelle requise (aucune jusqu'à plusieurs années) :
Soignants, service de sauvetage, personnel médico-technique, personnel de thérapie ; sages-femmes, conseils en diététique, physio et ergothérapie, logopédie, spécialiste en activation, orthoptiste, assistant/e médical/e, analyste en biomédecine, spécialiste en technique opératoire, radiologie, service sanitaire de sauvetage, assistant/e en pharmacie, pharmacien/ienne.

2221 Spécialiste STS 4 — niveau: 4

Première fonction après la fin de la formation (CFC).

expérience prof. exigée: Niveau de départ: diplôme professionnel niveau CFC (diplôme niveau I) ou équivalent, ainsi que formation « plus vieille » avec pratique correspondante.

2222 Spécialiste STS 5 — niveau: 5

En général comme spécialiste STS 4, mais plus grande indépendance.

expérience prof. exigée: Au moins 2-3 ans d'expérience professionnelle en tant que spécialiste STS.

2223 Spécialiste STS diplômé 6 — niveau: 6

En général comme spécialiste STS 5, mais situations avec une complexité plus élevée. Maîtrise les appareils exigeants et dispose de la formation complémentaire correspondante. Aide dans la formation.

En option, en particulier pour DN II: assume la responsabilité technique et le cas échéant de direction de soins et accompagnement individuel dans des hôpitaux, cliniques pour enfants, institutions psychiatriques, homes médicalisés, Spitex ou autres organisations du domaine de la santé. Coordonne le cas échéant les soins et la thérapie dans une équipe interdisciplinaire.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant que spécialiste (base CFC). Début diplôme EP, EPS ; niveau de départ pour infirmier/ière ES (diplôme niveau II).

2224 Spécialiste STS diplômé 7 niveau: 7

Comme niveau 6, mais spécialiste confirmé, plus expérimenté et compétent.
Peut par exemple mener des entretiens (de conseils) exigeants avec des patients et leurs proches.

expérience prof. exigée: Professionnels (base CFC), p. ex. SpSa DN I, avec une expérience de plusieurs années et formation complémentaire spécifique. Niveau de départ pour infirmier/ière HES.

2225 Spécialiste STS diplômé 8 niveau: 8

Comme niveau 7, mais exigences et responsabilité plus élevées et/ou accomplissement de tâches supplémentaires, comme par exemple : responsabilité de la planification des ressources notamment de SpSa et d'assistants/tes santé et social (ASS).
Collaboration dans l'assurance qualité et dans des projets.

expérience prof. exigée: Au moins 2-3 ans d'expérience appropriée DN II (niveau HES).

2226 Spécialiste STS diplômé 9 niveau: 9

Comme niveau 8, mais assume des tâches représentant les exigences les plus élevées en compétence technique et sociale.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant que DN II (niveau ES / HES) et formation complémentaire spécifique.

Médecins

2272 Médecin-assistant 8 niveau: 8

Consultation et diagnostic, exécution d'examens et de thérapies, tenue d'entretiens, rédaction de rapports. Encore besoin d'un soutien spécialisé. En formation FMH.

expérience prof. exigée: Niveau de départ après les études.

2273 Médecin-assistant 9 niveau: 9

Comme médecin-assistant 8, mais autonomie plus élevée et compétence technique plus large. Collaboration interdisciplinaire, participation à des projets et/ou direction de ceux-ci. Suppléance partielle du médecin-chef.

expérience prof. exigée: Au moins 4 ans. En général peu avant l'obtention du titre de FMH (médecin spécialisé) et le cas échéant d'une promotion, ainsi que formation complémentaire spécifique.

2274 Médecin-chef / médecin spécialisé 10 niveau: 10

Fournit des prestations médicales directes aux patients, ainsi qu'une prise en charge et une information complètes au niveau du médecin spécialisé. Prescription de médicaments, thérapies et interventions. En tant que médecin-chef, direction d'une section avec des médecins-assistants directement subordonnés.

expérience prof. exigée: Au moins 6 ans en tant que médecin-assistant, titre FMH.

2275 Médecin-chef / médecin spécialisé 11 niveau: 11

Comme médecin-chef 10, mais avec des tâches et une formation complémentaire hautement spécialisées et/ou direction de plusieurs stations et d'autre personnel médical.
Le cas échéant, intervention en tant médecin-chef spécialisé hospitalier avec une responsabilité supplémentaire pour un domaine particulier.

expérience prof. exigée: Expérience de plusieurs années en tant que médecin-chef / spécialisé avec titre FMH.

remarque: Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

2276 Médecin-chef / médecin spécialisé 12

niveau: 12

Comme médecin-chef 11, mais avec une responsabilité supplémentaire pour une spécialité.

expérience prof. exigée:	nombreuses années en tant que médecin-chef / spécialisé avec titre FMH.
remarque:	Vérifier la classification avec L&M-JobTax et / ou des comparaisons internes

Décolleteur

Réglage, mise en train et conduite de décolleteuses conventionnelles et CNC. Tous les niveaux englobent la responsabilité de la qualité des pièces produites.

formation de base: Polymécanicien, Mécanicien de production CFC, Praticien en mécanique AFP (Option Décolletage) ou comparable.

2551 Décolleteur 3 — niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Conduite de 4-5 machines. Production et mise en train de pièces simples.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

2552 Décolleteur 4 — niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 3 mais : Conduite de 5-6 machines. Entreprend de façon autonome des corrections sur machines à cames ou sur machines CNC.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau CFC

2553 Décolleteur 5 — niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 4 mais : Conduite de 7-8 machines. Mise en train autonome de pièces moyennement complexes. Changements fréquents de mises en train.

2554 Décolleteur 6 — niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 5 mais : Mise en train autonome de pièces complexes. Grand parc ou divers types de machines au cas où il n’y aurait pas de mises en train à réaliser. Programme les machines CNC, de façon autonome (si engagement sur machine CNC). Engagement comme „Junior-Trainer“ pour décolleteurs avec peu d’expérience (compétences pédagogiques).

2555 Décolleteur 7 — niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 6 mais : Complètement autonome. Engagement polyvalent sur machines à cames et/ou sur machines CNC. Expert sur machines à cames et/ou sur machines CNC. Expert reconnu dans son domaine d'activité, interlocuteur interne pour la résolution de problèmes techniques.

Tailleur / Rouleur

Comprend la conduite d'un parc de machines et, aux niveaux supérieurs, le réglage et la mise en train autonome des machines à tailler et à rouler. L'activité principale consiste à optimiser le processus d'usinage au moyen de commandes programmables ou numériques (SPS, CNC).

formation de base: Polymécanicien, Mécanicien de production CFC, Praticien en mécanique AFP ou comparable.

2601 Tailleur / Rouleur 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Conduite et surveillance de 8-10 machines à tailler. Exécution de tous les travaux nécessaires à l'optimisation du taux d'occupation des machines. Mise en train pour pièces simples.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnesl niveau AFP

2602 Tailleur / Rouleur 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 3 mais : Mise en train autonome pour pièces plus complexes.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau CFC

2603 Tailleur / Rouleur 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 4 mais : Exécution des tâches/travaux les plus complexes et exigeants liés à cette fonction.

2604 Tailleur / Rouleur 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 5 mais : Activité polyvalente sur tous les types de machines et de pièces (Machines CNC + Conventionnelles / Taillage Pignons + Roues).

Polisseur-Termineur

Polissage manuel d'une partie de l'habillement comme les carrures, fonds, cercles, couronnes, bracelets... .

formation de base: Polisseur AFP / Termineur CFC ou comparable.

2651 Polisseur 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP

2652 Polisseur-Termineur 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 3 mais : Polisseurs polyvalents et expérimentés dans diverses opérations ou spécialisés sur certaines opérations.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau CFC

2653 Polisseur-Termineur 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 4 mais : Plus grande expérience, polyvalence et autonomie.

2654 Polisseur-Termineur 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Comme niveau 5 mais : Exécution des travaux/tâches les plus complexes et exigeants liés à cette fonction, de la préparation à la terminaison des produits.

Assemblage montres

Travaux de mise en place ou de montage comprenant aussi les contrôles et réglages ultérieurs.

remarque: L'expérience, la polyvalence et les sollicitations physiques sont déterminantes pour l'affectation.

2701 Assemblage montres 1 niveau: 1

Travaux de montage simples sans grandes exigences quant à la dextérité et à la vue.

2702 Assemblage montres 2 niveau: 2

Travaux de montage simples exigeant une grande dextérité et une bonne vue.

2703 Assemblage montres 3 niveau: 3

Tâches polyvalentes pour travaux de montage exigeant une grande dextérité et une concentration élevée.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnels niveau AFP (Opérateur en horlogerie AFP)

2704 Assemblage montres 4 niveau: 4

Comme niveau 3 mais : Travaux difficiles, qui, en cas de défaillance, entraînent des coûts de défauts/déchets importants.

Horloger

L'horloger assurent toutes les étapes de fabrication d'assemblage ou de réparation de montres de tous types.

formation de base: Horloger CFC, AFP

2721 Horloger 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau AFP

2722 Horloger 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau CFC

2723 Horloger 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience comme Horloger 4

2724 Horloger 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

2725 Horloger 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Métiers d'art

Regroupement des fonctions spécifiques comme Bijoutier, Sertisseur, Graveur, Angleur, Guillocheur... .

2751 Métiers d'art 2 niveau: 2

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: Pas de formation spéciale (apprentissage) nécessaire. S'acquiert en quelques semaines / mois.

2752 Métiers d'art 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau AFP

2753 Métiers d'art 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau CFC

2754 Métiers d'art 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 d'expérience ans comme "Métiers d'art" 4

2755 Métiers d'art 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

2756 Métiers d'art 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Technicien / Ingénieur en horlogerie

Fonction collective pour spécialistes / experts - postes dans le développement de montres, laboratoires, bureaux techniques, etc., qui nécessitent idéalement une formation spécifique à la branche.

formation de base: Technicien en conception horlogère, Ingénieur en horlogerie, Ingénieur en tribologie ou comparable.

remarque: Attribuer des fonctions ne nécessitant pas de formation de base spécifique à une branche d'activité aux fonctions spécialisées intersectorielles (p.ex. Ingénieur de développement (710-714), Ingénieur de projet (720-725), Employé technique qualifié (541-545)…).

2801 Technicien / Ingénieur en horlogerie 6 — niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés ES

2802 Technicien / Ingénieur en horlogerie 7 — niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés HES/Uni

2803 Technicien / Ingénieur en horlogerie 8 — niveau: 8

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience

2804 Technicien / Ingénieur en horlogerie 9 — niveau: 9

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

2805 Technicien / Ingénieur en horlogerie 10 — niveau: 10

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

Technologue / Praticien en matières plastiques

Le technologue en matières plastiques fabriquent des produits en matières plastiques Ces professionnels planifient et préparent la procédure de production, développent des produits pour les besoins spécifiques de clients et assurent l'entretien des installations et appareils.

formation de base: Technologue / Praticien en matières plastiques CFC, AFP

5301 Praticien en matières plastiques 3 niveau: 3

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: exigences correspondant au profil de compétences de diplômésprofessionnel niveau AFP.

5302 Technologue en matières plastiques 4 niveau: 4

Tâches selon la description standard du groupe de fonction.

remarque: exigences correspondant au profil de compétences de diplômés professionnel niveau CFC.

5303 Technologue en matières plastiques 5 niveau: 5

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 4.

expérience prof. exigée: au moins 2-3 ans d'expérience comme Technologue en matières plastiques 4.

5304 Technologue en matières plastiques 6 niveau: 6

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 5.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

5305 Technologue en matières plastiques 7 niveau: 7

Tâches selon la description standard du groupe de fonction. Peut aussi assumer le cas échéant la gestion professionnelle et en partie aussi personnelle ou la coordination de quelques collaborateurs qui lui sont attribués jusqu'au niveau 6.

remarque: Classification avec L&M-JobTax et des comparaisons internes.

LINK L&M <=> swissICT

Revision 03.10.22

			level of competency swissICT				Management			
			junior	professional	senior	expert				
			S1	S2	S3	S4	M1	M2	M3	M4
plan	ICT architect	university	46-S1 **471**	46-S2 **472**	46-S3 **473**	46-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	ICT consultant (customer)	university	54-S1 **471**	54-S2 **472**	54-S3 **473**	54-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	ICT controller	federal certificates / diplomas	22-S1 **410**	22-S2 **411**	22-S3 **412**	22-S4 **413**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	ICT sourcing manager	federal certificates / diplomas	48-S1 **470/471**	48-S2 **472**	48-S3 **473**	48-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	ICT quality manager	federal certificates / diplomas	44-S1 **410**	44-S2 **411**	44-S3 **412**	44-S4 **413**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	ICT security officer	federal certificates / diplomas	19-S1 **441**	19-S2 **442**	19-S3 **443**	19-S4 **444**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**

© Landolt & Mächler Consultants AG

LINK L&M <=> swissICT

Revision 03.10.22

			level of competency swissICT				Management			
			junior	professional	senior	expert				
			S1	S2	S3	S4	M1	M2	M3	M4
build	applications engineer	federal certificates / diplomas	35-S1	35-S2	35-S3	35-S4	M1	M2	M3	M4
			430 / 431	**432**	**433**	**434**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	database engineer	federal certificates / diplomas	12-S1	12-S2	12-S3	12-S4	M1	M2	M3	M4
			451	**452**	**453**	**454**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	network engineer	federal certificates / diplomas	37-S1	37-S2	37-S3	37-S4	M1	M2	M3	M4
			410/411	**412/413**	**473**	**474**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	software engineer	university	90-S1	90-S2	90-S3	90-S4	M1	M2	M3	M4
			461	**462**	**463**	**464**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	system engineer	university	65-S1	65-S2	65-S3	65-S4	M1	M2	M3	M4
			441	**442**	**443**	**444**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	Test engineer / -manager	federal certificates / diplomas	58-/49-S1	58-/49-S2	58-/49-S3	58-/49-S4	M1	M2	M3	M4
			470	**471**	**472**	**473**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	Data Scientist	university	36-S1	36-S2	36-S3	36-S4	M1	M2	M3	M4
			471	**472**	**473**	**474**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	User Experience Architekt	federal certificates / diplomas	25-S1	25-S2	25-S3	25-S4	M1	M2	M3	M4
			470/471	**472**	**473**	**474**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	ICT security specialist	federal certificates / diplomas	20-S1	20-S2	20-S3	20-S4	M1	M2	M3	M4
			470/471	**472**	**473**	**474**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	Requirements Engineer	federal certificates / diplomas	67-S1	67-S2	67-S3	67-S4	M1	M2	M3	M4
			470/471	**472**	**473**	**474**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**
	IS engineer (business data processing specialist) Wirtschaftsinformatiker	federal certificates / diplomas	26-S1	26-S2	26-S3	26-S4	M1	M2	M3	M4
			470/471	**472**	**473**	**474**	**490 /491**	**492**	**493**	**494**

© Landolt & Mächler Consultants AG

LINK L&M <=> swissICT

Revision 03.10.22

			level of competency swissICT				Management			
			junior	professional	senior	expert				
			S1	S2	S3	S4	M1	M2	M3	M4
run	database administrator	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	77-S1 **410**	77-S2 **411**	77-S3 **412**	77-S4 **413**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	helpdesk agent	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	41-S1 **420 / 421**	41-S2 **422**	41-S3 **423**	41-S4 **424**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	Application Operation Manag.	federal certificates / diplomas	28-S1 **441**	28-S2 **442**	28-S3 **443**	28-S4 **444**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	change manager	federal certificates / diplomas	69-S1 **470**	69-S2 **471**	69-S3 **472**	69-S4 **473**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	supporter	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	73-S1 **420 / 421**	73-S2 **422**	73-S3 **423**	73-S4 **424**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	service manager	federal certificates / diplomas	94-S1 **470 / 471**	94-S2 **472**	94-S3 **473**	94-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	technician	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	62-S1 **420 / 421**	62-S2 **422**	62-S3 **423**	62-S4 **424**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	network administrator	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	39-S1 **410**	39-S2 **411**	39-S3 **412**	39-S4 **413**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	operator	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	64-S1 **420 / 410**	64-S2 **411**	64-S3 **412**	64-S4 **413**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	dispatcher	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	51-S1 **531 / 533**	51-S2 **534**	51-S3 **543**	51-S4 **544**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	security operations manager	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	21-S1 **420 / 421**	21-S2 **422**	21-S3 **423**	21-S4 **424**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	system manager	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	78-S1 **420 / 421**	78-S2 **422**	78-S3 **423**	78-S4 **424**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	system controller	apprenticeship / highschool diploma (Matura)	33-S1 **410**	33-S2 **411**	33-S3 **412**	33-S4 **413**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	system specialist	federal certificates / diplomas	14-S1 **441**	14-S2 **442**	14-S3 **443**	14-S4 **444**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**

© Landolt & Mächler Consultants AG

LINK L&M <=> swissICT

Revision 03.10.22

			level of competency swissICT				Management			
			junior	professional	senior	expert				
			S1	S2	S3	S4	M1	M2	M3	M4
project management	project management officer	federal certificates / diplomas	84-S1 **471**	84-S2 **472**	84-S3 **473**		M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	project leader	federal certificates / diplomas	89-S1 **480/481**	89-S2 **482**	89-S3 **483**	89-S4 **484**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	program manager	university		47-S2 **482**	47-S3 **483**	47-S4 **484**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
organization	business analyst	federal certificates / diplomas	95-S1 **470/471**	95-S2 **472**	95-S3 **473**	95-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	process manager business organiz. Consultant	federal certificates / diplomas	96-/97-S1 **470/471**	96-/97-S2 **472**	96-/97-S3 **473**	96-/97-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	business consultant	university	98-S1 **140**	98-S2 **141**	98-S3 **142**	98-S4 **144**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
agile	DevOps Engineer	federal certificates / diplomas	27-S1 **430 / 431**	27-S2 **432**	27-S3 **433**	27-S4 **434**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	product Manager	not defined					M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	release Train engineer (RTE)	not defined					M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	product Owner	federal certificates / diplomas	34-S1 **470/471**	34-S2 **472**	34-S3 **473**	34-S4 **474**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**
	scrum master	federal certificates / diplomas	88-S1 **480/481**	88-S2 **482**	88-S3 **483**	88-S4 **484**	M1 **490 /491**	M2 **492**	M3 **493**	M4 **494**

Note: We recommend to verify L&M-function / level with the L&M-JobTax (function valuation tool)
Use L&M-Code **485 (Senior expert project manager)** for all swissICT level of competency 5 (senior expert)

© Landolt & Mächler Consultants AG

GKS-Funktionen => Link zu...
Funktions-Nummern / -Stufen nach L&M

Stand: 2016-Mai-11

	3	NR	4	NR
Service			Servicetechniker Fossil Junior	811
			Servicetechniker Montage	811
Service Servicetechniker (produktiv)				
Service Center Heizen / Klima			EinsatzplanerIn /DisponentIn Junio	131
			MA Kundendienst / Call Agent	111
			SachbearbeiterIn VID Service Junic	131
Technik				
Produkt Management / Stratg. Beschaffung				
Einkauf			SachbearbeiterIn Einkauf Junior	131
Verkauf Heizen				
Verkauf Innendienst				
Verkauf Aussendienst			Verkaufskoordinator Sanierung	131
Ingenieurberater				
Profi-Shop				
Verkauf Grossklima				
Logistik	Lager GehilfIn EBA	506	LagermitarbeiterIn Junior EFZ	507
			SachbearbeiterIn Logistik Junior	131
Chauffeur			Chauffeur	507
Finanzen				
Finanz & Controlling			SachbearbeiterIn Finanzen Junior	131
IT & Prozesse				
Inhouse Logistik	Sachbearbeiterin Inhouse Logistik	503	MitarbeiterIn Empfang	111
Zentrale Administration			SachbeareiterIn ZA junior	131
Flottenmanagement			Sachbearb. Flottenmgmt. Jun.	131
Stab				
Assistenz			AssistentIn (Berufseinsteiger)	131
Marketing				
Fachspezialisten			SachbearbeiterIn QM Junior	131
Human Resources			SachbearbeiterIn HR Junior	131

© Landolt & Mächler Consultants AG

GKS-Funktionen => Link zu...
Funktions-Nummern / -Stufen nach L&M

Stand: 2016-Mai-11

	5	NR	6	NR
Service	Servicetechniker Fossil	812	Servicetechniker Fossil Senior	813
	Servicetechniker EE Junior	812	Servicetechniker EE	813
			Cheftechniker Solar	813
Service Servicetechniker (produktiv)			Kältetechniker Junior	813
			Servicetechniker FAB	813
	EinsatzplanerIn / DisponentIn	132	EinsatzplanerIn / Dispon. Sen.	133
Service Center Heizen / Klima	MA Kundend. / Call Agent Sen.	112		
	SachbearbeiterIn VID Service	132	Sachbearb. VID Service Senior	133
	Techn. SachbearbeiterIn/ ErsatzteilverkäuferIn Junior	132	Techn. SachbearbeiterIn/ ErsatzteilverkäuferIn	133
			Technischer Support	541
Technik				
Produkt Management / Stratg. Beschaffung				
Einkauf	SachbearbeiterIn Einkauf	132	SachbearbeiterIn Einkauf Senior	133
			EinkäuferIn Junior	138
Verkauf Heizen			Technischer Support	541
Verkauf Innendienst	Sachbearbeiter/in Admin. VID	132	Verkaufsber. Innendienst (VID1)	541
Verkauf Aussendienst	Verkaufskoordinator Sanierung	132		
Ingenieurberater				
Profi-Shop	Leiter Profi-Shop	326	Leiter Profi-Shop Senior	327
Verkauf Grossklima				
Logistik	LagermitarbeiterIn EFZ	508	LagermitarbeiterIn Senior	509
	SachbearbeiterIn Logistik	132	SachbearbeiterIn Logistik Senior	133
Chauffeur	Chauffeur Kat. C	508	Fachspezialist Lagertechnik Jun.	708
Finanzen	SachbearbeiterIn Payroll Junior	132	SachbearbeiterIn Payroll	133
Finanz & Controlling	SachbearbeiterIn Finanzen	132	SachbearbeiterIn Finanzen	133
IT & Prozesse	ICT Supporter / Helpdesk Junior	421	ICT Supporter / Helpdesk	422
Inhouse Logistik	MitarbeiterIn Empfang Senior	112		
Zentrale Administration	SachbearbeiterIn ZA	132	SachbearbeiterIn ZA Senior	133
Flottenmanagement	SachbearbeiterIn Flottenmgmt.	132	Sachbearb. Flottenmgmt. Sen.	133
Stab				
Assistenz	Assistentin	132	AssistentIn GL	133
Marketing	SachbearbeiterIn Marketing	132	Market Manager Junior	133
			Fachspezialistin Intranet / Internet	133
Fachspezialisten	SachbearbeiterIn QM	132		
Human Resources	SachbearbeiterIn HR	132	SachbearbeiterIn HR Senior	133

© Landolt & Mächler Consultants AG

GKS-Funktionen => Link zu...
Funktions-Nummern / -Stufen nach L&M

Stand: 2016-Mai-11

	7	NR	8	NR
Service	Cheftechniker Fossil	814	Servicestellenleiter Fossil	850
Service Servicetechniker (produktiv)	Servicetechniker EE Senior	814	Cheftechniker EE	822
	Kältetechniker	814	Kältetechniker Senior	822
	Instruktor	821	Instruktor Senior / Regionausbildner Fossil	822
	Servicetechniker FAB Senior	814		
Service Center Heizen / Klima	TeamleiterIn Dispo Junior	134	Teamleiter Dispo / CC / Service Innendienstleiter (Hoval)	150
	Techn. SachbearbeiterIn/ ErsatzteilverkäuferIn Senior	134		
	Technischer Support Senior	542		
Technik	Produktebetreuer Junior	351	Produktbetreuer	352
Produkt Management / Stratg. Beschaffung	Produktmanager Junior	351	Produktmanager	352
			Strategischer Einkäufer Junior	352
Einkauf				
	EinkäuferIn	139		
Verkauf Heizen	Technischer Support Senior	542		
Verkauf Innendienst	Techn. Verkaufsb. ID (VID2)	542	Teamleiter Verkaufsinnendienst	150
Verkauf Aussendienst	VerkaufsberaterIn Aussendienst	371	VerkaufsberaterIn Aussendienst	372
Ingenieurberater	Ingenieurberater Junior	761	Ingenieurberater	762
Profi-Shop				
Verkauf Grossklima	Techn. Verkaufsb. ID (VID2)	542	Projektleiter HLK	762
	Verkaufsberater AD junior	371	VerkaufsberaterIn Aussendienst	372
Logistik	Teamleiter/in Lager	514	Teamleit. Logistik/Transp./Tech.	551
Chauffeur	Fachspezialist Lagertechnik	709		
Finanzen	SachbearbeiterIn Payroll Senior	134		
Finanz & Controlling	SachbearbeiterIn Finanzen Sen.	134	Teamleiter Kreditoren/Debitoren	150
			ControllerIn Junior	221
IT & Prozesse	ICT Supporter / Helpdesk Senior	423	IT Spezialist junior (SAP)	442
	Leiter Internet / Intranet	423		
Inhouse Logistik	TeamleiterIn Inhouse Logistik	134	LeiterIn Facility Management	150
Zentrale Administration			Leiter ZA	150
Flottenmanagement	FlottenmanagerIn	134		
Stab	BWL / Projekte junior	140	BWL / Projekte	141
Assistenz	AssistentIn GL Senior	134		
Marketing	Market Manager	134	Market Manager Sen. (Teamleiter)	352
			Projektleiterin Messen & Events	352
Fachspezialisten	Quality Manager Junior	536	Quality Manager	537
Human Resources	HR Spezialist	134	HR Manager Junior	161

© Landolt & Mächler Consultants AG

GKS-Funktionen => Link zu...
Funktions-Nummern / -Stufen nach L&M

Stand: 2016-Mai-11

	9	NR	10	NR
Service	Service Leiter Hoval	851		
Service Servicetechniker (produktiv)	Teamleiter EE / Kälte	851		
	Regionalausbildner EE / Kälte	823		
Service Center Heizen / Klima	LeiterIn Service Center D-CH	151		
	LeiterIn VID Service	151		
Technik	Produktbetreuer Sen. / Teamleiter	353		
Produkt Management / Stratg. Beschaffung	Produktmanager Senior	353	Strategischer PM / Teamleiter	354
	Strategischer Einkäufer	353	Strategischer EinkäuferIn Senior	354
Einkauf	LeiterIn Einkauf	151		
Verkauf Heizen				
Verkauf Innendienst	LeiterIn Verkauf Innendienst	151		
Verkauf Aussendienst	VerkaufsberaterIn AD Senior	373		
Ingenieurberater	Ingenieurberater Senior	763		
Profi-Shop				
Verkauf Grossklima	Projektleiter HLK Senior	763		
	MSR-Planer	463		
	VerkaufsberaterIn AD Senior	373		
Logistik				
Chauffeur				
Finanzen	LeiterIn Payroll	151		
Finanz & Controlling	Teamleiter Finanzen	151	LeiterIn Accounting	152
	ControllerIn	222	ControllerIn Senior	223
IT & Prozesse	IT SpezialistIn (SAP)	443	IT Spezialist Senior (SAP)	444
Inhouse Logistik				
Zentrale Administration				
Flottenmanagement				
Stab				
Assistenz				
Marketing			Leiter Marketing	381
	Teamleiter Unternehmenskommuni	353		
Fachspezialisten	Quality Manager Senior	538		
Human Resources	HR Manager	162	HR Manager Senior	163

© Landolt & Mächler Consultants AG

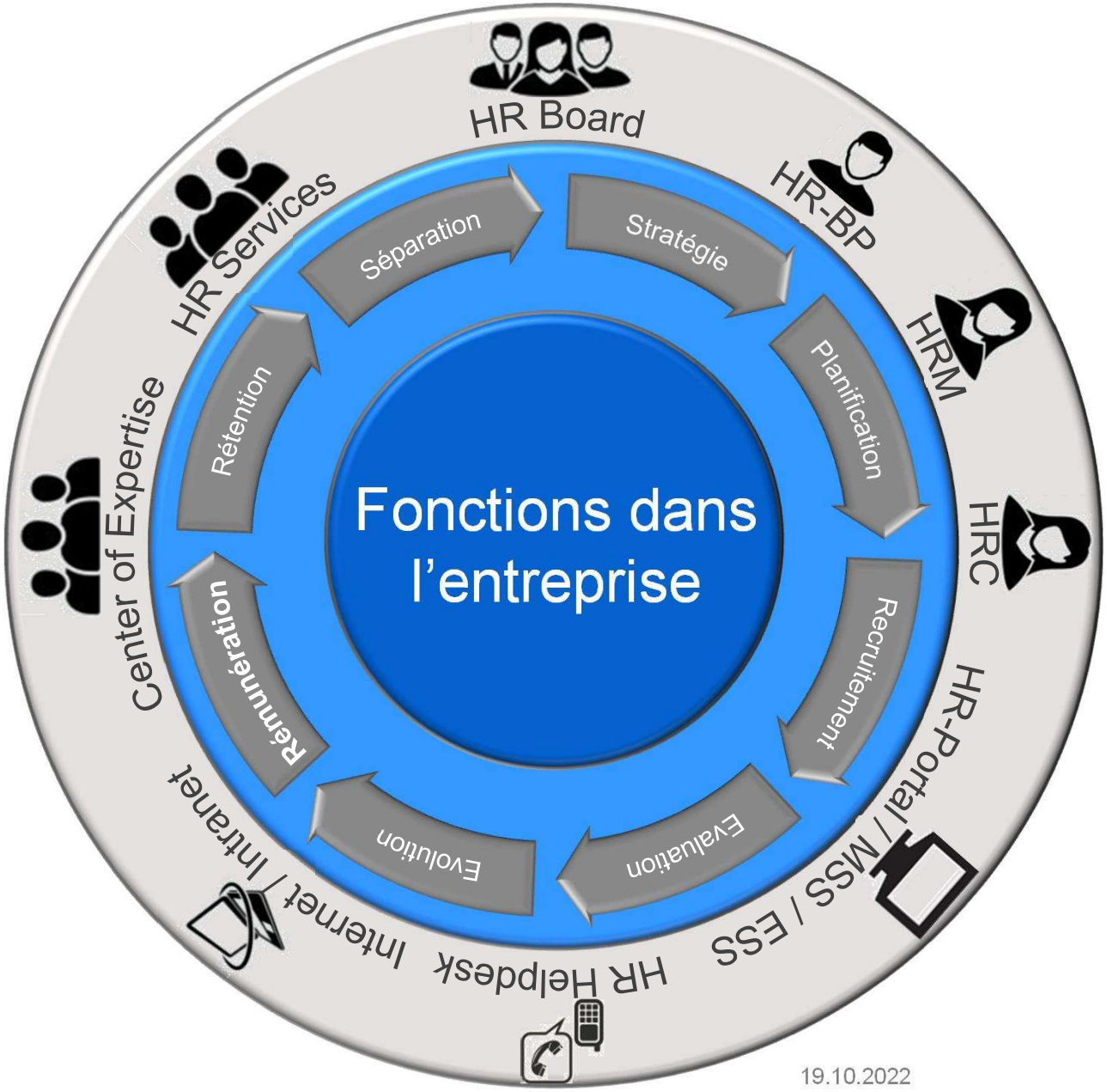
GKS-Funktionen => Link zu...
Funktions-Nummern / -Stufen nach L&M

Stand: 2016-Mai-11

	11	NR	12+	NR
Service	LeiterIn Service Region	853	GL Mitglied	154 / 383 / 292-295
	Fachbereichsleiter EE / Klima	853		
Service Servicetechniker (produktiv)				
Service Center Heizen / Klima				
	Leiter Service Center CH	153		
Technik				
Produkt Management / Stratg. Beschaffung	LeiterIn PM	355		
Einkauf				
Verkauf Heizen				
Verkauf Innendienst				
Verkauf Aussendienst	LeiterIn Verkaufs Region	382		
Ingenieurberater				
Profi-Shop				
Verkauf Grossklima				
	Leiter Verkaufs Region	382		
Logistik	LeiterIn Logistik	153		
Chauffeur				
Finanzen				
Finanz & Controlling				
	Leiter Controlling	224		
IT & Prozesse				
Inhouse Logistik				
Zentrale Administration				
Flottenmanagement				
Stab				
Assistenz				
Marketing				
Fachspezialisten				
Human Resources				

© Landolt & Mächler Consultants AG

Système de salaire ➔ Système de gestion du personnel



Niveaux d'aménagement

Catalogue des fonctions (base)
- Exigences (compétences méthodiques, sociales, de direction)
- Responsabilités
- Compétences de décision

➔ **Fonctions au centre**

Employee Lifecycle Mgmt.
- Evaluation des prestations et du potentiel
- Evolution
- Rémunération…

➔ **Collaborateurs** (talents) au centre

Communication
- Organisation et rôle des RH
- Portails RH (ESS / MSS…)
- Plateformes d'informations
- User Interface

➔ **Clients** au centre

Avantages / utilité de notre comparaison

- Cercle de participants connu (marché de comparaison)
- Qualité des données / grande base de données
- Descriptions actuelles des fonctions
- Prise en charge personnelle des clients
- Rapport qualité / prix
- L'analyse de l'égalité des salaires, y compris certificat
- Evaluations en ligne dans le portail clients
- Nombreuses évaluations complémentaires dans le standard…
  - telles qu'indemnisation des apprentis, salaires à l'engagement après la formation, taux de départs…
- Instrument efficace pour le contrôle et la maîtrise des coûts salariaux