

## Annexe 2 : La méthode de cotation des emplois

La méthode décrite dans la présente annexe a été appliquée au niveau national selon les modalités relevant de l'article 5.1 du présent accord.

A ce titre, la liste des métiers et emplois-repères, ainsi que leur positionnement dans chaque grille de classification, figure en annexe 1.

Il revient à chaque organisme de s'assurer que le cadre d'exercice au local s'inscrit en correspondance avec celui relevant de cette annexe 1.

La présente méthode doit être déclinée pour établir le positionnement local des emplois non repérés nationalement, conformément à l'article 5.2 de l'accord.

Un emploi non repéré se caractérise par un code dont les 6 premiers chiffres ne correspondent pas à ceux d'un emploi repéré (ou rattaché à un métier repéré) mentionné en annexe 1.

Le positionnement des emplois non repérés dans la grille de classification s'opère au sein de chaque organisme de Sécurité sociale par leur évaluation selon deux approches complémentaires :

- Par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants ;
- Par leur comparaison avec les repères (métier ou emploi selon les cas).

L'évaluation de chaque emploi non repéré s'appuie sur l'analyse de sa finalité et les activités effectivement exercées, décrites dans le référentiel d'emploi local. L'organisme peut décider localement d'appliquer la procédure à une maille plus fine (code emploi à 6 chiffres ou plus).

Si au sein de l'organisme local, il est constaté un ensemble homogène d'emplois ayant la même finalité et au sein desquels il est possible de réaliser une progression de carrière identique, il est possible d'appliquer la procédure suivante au niveau du métier (identifié par un code à 4 chiffres).

### 1) Déroulé de la méthode :

Le déroulé de la méthode au niveau local est le suivant :

Phase	Caractéristiques
1	Identifier les métiers / emplois non repérés de l'organisme qui sont à positionner localement dans les grilles et niveaux de classification
2	Analyser la situation actuelle de positionnement et le descriptif des activités de ces emplois
3	Identifier le niveau de qualification minimal de chaque emploi ou métier résultant de sa cotation avec les critères classants
4	Examiner si, au sein du métier / emploi considéré, des différences d'activité impliquent des niveaux d'expertise différents, justifiant une évaluation graduée avec les critères classants

5	Si d'éventuels niveaux de progression au sein du métier/ emploi ont été identifiés, sur la base d'un descriptif d'activités différent pour chaque niveau de progression, coter ces différents niveaux avec les 5 critères classants
6	Avec ces cotations, établir des scores globaux pour chaque niveau de progression
7	Le score global du niveau de progression correspond lui-même à un niveau de qualification de la grille cible en application du barème de cotation défini.

A l'issue de son évaluation, un métier ou emploi non-repéré peut être positionné sur plusieurs niveaux de qualification si la différenciation des activités et de responsabilités qu'il revêt justifie cette différence de cotation.

La cohérence du positionnement du métier ou de l'emploi non-repéré doit être vérifiée en comparaison avec l'ensemble des emplois classés dans le même niveau de qualification, puis en comparaison avec les emplois classés sur un niveau inférieur et supérieur.

## 2) Méthode de cotation :

La méthode d'évaluation par critères classants est structurée sur la base de cinq critères permettant de couvrir l'ensemble des champs de responsabilité et d'exercice des emplois :

- Connaissance et technicité ;
- Complexité ;
- Autonomie ;
- Relation et communication ;
- Coopération et management.

Chacun des critères classants est gradué en 8 positions définies ci-après.

L'évaluation de chaque emploi non-repéré se traduit, pour chaque critère classant, par l'identification d'une position donnée dans la gradation (position 1 à 8) correspondant à un nombre de points.

Pour les emplois des familles professionnelles 6 (Offre de soins et prise en charge du handicap) et 13 (gestion des systèmes d'information), le nombre de points correspondants à la position au sein du critère Connaissance et Technicité est multiplié par 2.

### 1. Connaissance et Technicité

Ce critère traduit le niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaire à l'exercice du métier ou de l'emploi, qu'il soit acquis par la formation initiale, la formation continue, et / ou l'expérience professionnelle.

Position 1	Niveau élémentaire de connaissances générales, routines de travail peu compliquées, aucune certification n'est exigée pour l'exercice de l'emploi. Utilisation possible d'équipements simples.	1 point 2 points pour les grilles E et I
------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles ou niveau CAP ou BEP. Connaissance de procédures et méthodes, applicables dans un environnement stable.	2 points  4 points pour les grilles E et I
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles, ou niveau Baccalauréat, pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	3 points  6 points pour les grilles E et I
Position 4	Niveau approfondi de connaissances professionnelles relatives à plusieurs domaines d'activités, ou niveau Bac +2, permettant de répondre à des situations complexes et variées.	4 points  8 points pour les grilles E et I
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau Bac +3, nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	5 points  10 points pour les grilles E et I
Position 6	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires, ou niveau d'expertise dans un domaine, ou niveau Bac +5, nécessaire à l'analyse critique de l'existant et des pratiques.	6 points  12 points pour les grilles E et I
Position 7	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac +5 et plus, dans plusieurs domaines, nécessaire à la prise de décision.	7 points  14 points pour les grilles E et I
Position 8	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles, ou niveau Bac +5 et plus, nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales et prendre les décisions adéquates. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	8 points  16 points pour les grilles E et I

## 2. Complexité

Ce critère traduit le niveau de complexité des situations rencontrées dans l'exercice du métier ou de l'emploi, que ce soit en fonction de leur nature, ou du niveau d'analyse et de résolution.

Position 1	Résolution de problèmes / situations sommaires en appliquant des solutions prescrites pouvant faire appel à la mémoire pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes / situations simples en identifiant une solution parmi un ensemble de solutions existantes, dans le cadre d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes / situations, nécessitant un raisonnement structuré, guidé par les usages de l'emploi, afin d'ajuster la solution choisie parmi un ensemble de solutions existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes / situations, impliquant l'évaluation des risques et leurs conséquences sur l'activité et impliquant la gestion d'antagonismes, dans l'objectif d'adapter la solution à la situation.	4 points
Position 5	Résolution de problèmes / situations complexes, nécessitant une démarche analytique afin d'adapter les solutions existantes, tout en prenant en compte les impacts sur le périmètre d'activité.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes / situations complexes, nécessitant la prise en compte des répercussions à court, moyen, long terme, sur l'environnement et sur le futur, afin d'optimiser les solutions existantes.	6 points
Position 7	Résolution de problèmes / situations très complexes, nécessitant un questionnement et une révision des solutions existantes, en prenant en compte les impacts sur l'ensemble de l'organisation.	7 points
Position 8	Résolution de problèmes / situations très complexes ne pouvant plus s'appréhender à la lumière des références existantes nécessitant de définir des solutions nouvelles, tout en restant dans le cadre des orientations stratégiques.	8 points

### 3. Autonomie

Ce critère traduit le niveau d'initiative et de latitude d'action nécessaire à l'exercice du métier ou de l'emploi, et se mesure par rapport à la fréquence et au type de contrôles exercés.

Position 1	Opère ses tâches selon des consignes détaillées en suivant des instructions complètes. Contrôle quotidien par la hiérarchie sur le respect du planning et les résultats obtenus.	1 point
Position 2	Réalise ses activités dans le cadre d'un programme de travail prédéfini avec dans certains cas un choix sur le mode opératoire. Contrôle dans un délai court par la hiérarchie sur le respect du programme de travail et les résultats obtenus.	2 points
Position 3	Conduit ses activités selon des directives générales qui peuvent nécessiter de prendre des initiatives dans les moyens de travail. Evaluation, lors de points périodiques, sur le choix de la démarche et les résultats obtenus.	3 points

Position 4	Conduit ses activités en choisissant les moyens de travail appropriés.  Evaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur les moyens mis en œuvre et les résultats obtenus.	4 points
Position 5	Organise ses missions dans le cadre d'un plan d'actions découlant directement d'une politique à laquelle l'emploi est rattaché. Evaluation, lors d'étapes intermédiaires, sur l'avancement et la réalisation des missions.	5 points
Position 6	Définit les objectifs de son domaine d'activité et négocie les moyens correspondants. Rend compte sur l'adéquation objectifs / moyens / résultats.	6 points
Position 7	Définit les objectifs et les moyens d'un ou plusieurs domaines d'activités. Rend compte des résultats de ce(s) domaine(s).	7 points
Position 8	Participe activement à l'élaboration des politiques de son domaine d'activité et/ou aux objectifs stratégiques de l'organisme. Dispose d'une large autonomie dans leur mise en œuvre et rend compte sur des résultats globaux.	8 points

#### 4. Relations et communication

Ce critère traduit le niveau de communication exigé dans l'exercice du métier ou de l'emploi et se mesure par rapport à la fréquence et au type de relations avec les interlocuteurs internes ou externes.

Position 1	Nécessite de partager des informations usuelles et standardisées, dans un cadre interne et/ou externe.	1 point
Position 2	Nécessite d'expliquer des informations sur des sujets habituels en ajustant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	2 points
Position 3	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations complexes, en adaptant sa communication aux différents interlocuteurs internes ou externes.	3 points
Position 4	Nécessite d'expliquer des informations relevant de situations (très) complexes, en adaptant sa communication à des interlocuteurs internes ou externes dont les objectifs sont différents voire contraires.	4 points
Position 5	Nécessite de valoriser des informations, pour influencer ses différents interlocuteurs internes ou externes.	5 points
Position 6	Nécessite d'argumenter, en adaptant sa communication, en vue de convaincre un ou plusieurs interlocuteurs.	6 points
Position 7	Nécessite d'argumenter, dans des situations très complexes avec un impact opérationnel, financier et/ou social fort, en vue de convaincre des interlocuteurs.	7 points
Position 8	Nécessite de maîtriser un large éventail de techniques de communication en vue de négocier et défendre des projets qui engagent l'organisme. La capacité d'influence et le leadership sont essentiels à ce niveau.	8 points

#### 5. Coopération et management

Ce critère traduit les exigences du métier ou de l'emploi en termes de coopération et / ou d'accompagnement pédagogique et / ou de management opérationnel, stratégique ou transversal auprès de personnes, d'entité(s), ou dans le cadre de projet(s).

Position 1	Coopérer pour assurer la continuité de son travail avec celui des autres en réalisant des tâches bien définies, en ayant le souci de prendre en compte et de communiquer les consignes.	1 point
Position 2	Organiser son travail et ses activités en fonction des priorités des acteurs internes ou externes. La transmission des savoirs et des compétences peut être demandée.	2 points
Position 3	Dans le cadre de l'animation ou appui d'une équipe ou de la conduite d'un projet, superviser la charge de travail avec le souci de remplir les objectifs d'exploitation.	3 points
Position 4	Animer une équipe ou la conduite d'un projet, dont les membres peuvent provenir de domaines d'activités différents, nécessitant de la coordination en vue d'atteindre les objectifs définis, en gérant les moyens et ressources.	4 points
Position 5	Dans le cadre de la supervision d'une équipe ou de la conduite d'un projet, gérer les moyens et ressources, évaluer les salariés et les accompagner dans leur progression professionnelle.	5 points
Position 6	Assurer la responsabilité de management d'une ou plusieurs petites équipes ou plusieurs projets relevant de différents domaines de spécialisation et organiser la synergie avec les autres unités.	6 points
Position 7	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes et/ou de conduite de plusieurs projets, composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	7 points
Position 8	Assurer la responsabilité de management de plusieurs équipes clés pour l'organisation et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (important, complexe, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	8 points

La cotation du métier (ou de l'emploi) est constituée du nombre de points obtenus par critère.

Le total des points de cotation définit le niveau de qualification du métier (ou de l'emploi) en application du barème de cotation.

#### Barème de cotation de la grille du personnel administratif

Total de points résultant de la cotation		Niveau de qualification
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
5	6	1
7	9	2
10	12	3

13	15	4A
16	18	4B
19	21	5A
22	24	5B
25	27	5C
28	30	6
31	33	7
34	36	8
37	40	9

### Barème de cotation de la grille du personnel informatique

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
6	7	IA
8	9	IB
10	11	IIA
12	13	IIB
14	17	III
18	20	IVA
21	23	IVB
24	26	VA
27	29	VB
30	33	VI
34	37	VII
38	41	VIII
42	44	IXA
45	46	IXB
47	48	X

**Barème de cotation de la grille du personnel soignant, éducatif et médical des établissements et œuvres**

Total de points résultant de la cotation		Niveau de classification
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
6	6	1E
7	9	2E
10	12	3EA
13	15	3EB
16	18	4E
19	21	5E
22	24	6EA
25	27	6EB
28	30	6EC
31	33	7E
34	36	8E
37	39	9E
40	42	10E
43	45	11E
46	48	12E