

Annexe 2 : La méthode de classement des emplois non-repérés

Cette méthode s'applique uniquement aux emplois non-repérés, autrement dit aux emplois qui ne sont pas rattachés à un des emplois-repères figurant dans la liste en Annexe 1.

Un emploi non-repéré se caractérise par un code dont les 6 premiers chiffres ne correspondent pas à ceux d'un des emplois-repères.

Le classement 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 comparaison avec les emplois-repères
- Par leur analyse et cotation en application de la méthode par critères classants.

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.

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

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

Chacun des critères classant est gradué en 6 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 6) correspondant à un nombre de points.

Pour les emplois de la famille professionnelle 13 (gestion des systèmes d'information), le nombre de points correspondants au critère Connaissance et Technicité doit être multiplié par 2.

1. Connaissance et Technicité

Ce critère traduit le niveau de connaissances théoriques et pratiques nécessaire à l'exercice 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,	1 point
Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles. Application de procédures et de méthodes définies.	2 points
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de	3 points

	situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	
Position 4	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	4 points
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires ou niveau d'expertise dans un domaine, nécessaire à la prise de décision.	5 points
Position 6	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	6 points

Pour les emplois de la famille 13 (gestion des systèmes d'information), le critère technicité est valorisé de la manière suivante :

Position 1	Niveau élémentaire de connaissances générales, routines de travail peu compliquées,	2 points
Position 2	Niveau élémentaire de connaissances professionnelles. Application de procédures et de méthodes définies.	4 points
Position 3	Niveau approfondi de connaissances professionnelles pour répondre à des situations nécessitant une capacité d'analyse de situation, de choix des meilleures solutions, de propositions d'action.	6 points
Position 4	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles nécessaire pour comprendre un processus large, une organisation complexe et appréhender des situations variées.	8 points
Position 5	Niveau de maîtrise de connaissances professionnelles multidisciplinaires ou niveau d'expertise dans un domaine, nécessaire à la prise de décision.	10 points
Position 6	Niveau d'expertise de connaissances professionnelles nécessaire pour élaborer et appliquer des solutions globales. Ce niveau implique de pouvoir/devoir remettre en cause les pratiques habituelles afin de concevoir de nouvelles solutions de référence.	12 points

2. Complexité

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

Position 1	Résolution de problèmes sommaires en appliquant des solutions prescrites pour retrouver des situations identiques déjà rencontrées.	1 point
Position 2	Résolution de problèmes simples en identifiant une solution parmi un ensemble de solutions existantes dans le cadre d'instructions explicites.	2 points
Position 3	Résolution de problèmes pouvant être complexes, guidée par les usages de l'emploi, nécessitant d'ajuster la solution choisie parmi un ensemble de solutions existantes.	3 points
Position 4	Résolution de problèmes complexes nécessitant d'adapter les solutions existantes tout en prenant en compte leurs impacts.	4 points
Position 5	Résolution de problèmes complexes nécessitant la prise en compte des répercussions à court, moyen, long terme afin d'optimiser les solutions existantes.	5 points
Position 6	Résolution de problèmes très complexes nécessitant de définir des solutions nouvelles, en anticipant leurs impacts.	6 points

3. Autonomie

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

Position 1	Réalise ses activités selon les consignes détaillées, avec un 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 pré défini avec dans certains cas un choix sur le mode opératoire. Contrôle régulier 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 nécessitent pour partie un choix dans les méthodes de travail à utiliser. Validation par la hiérarchie du choix de la démarche et évaluation des résultats obtenus.	3 points
Position 4	Organise ses activités en définissant ses propres objectifs opérationnels et/ou ceux de son équipe dans le cadre des moyens qui lui sont alloués. L'évaluation porte sur la définition des objectifs, de la démarche et les résultats obtenus.	4 points

Position 5	Définit les objectifs de son domaine d'activité et négocie les moyens correspondants. Il est évalué sur l'adéquation objectifs / moyens / résultats.	5 points
Position 6	Définit les objectifs stratégiques de son domaine d'activité et prend des décisions qui engagent l'organisme L'évaluation porte sur la contribution à la performance de l'organisme.	6 points

4. Relations et Communication

Ce critère traduit le niveau de communication exigé dans l'exercice 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 diffuser des informations simples 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, dans un objectif de renseignement et/ou de pédagogie.	3 points
Position 4	Nécessite de valoriser des informations en s'adaptant aux différents interlocuteurs internes ou externes, dans un objectif de promotion.	4 points
Position 5	Nécessite d'argumenter, en adaptant sa communication, en vue de convaincre un ou plusieurs interlocuteurs	5 points
Position 6	Nécessite de mettre en œuvre une démarche de communication en vue de négocier et défendre des projets qui engagent l'organisme	6 points

5. Animation et Management

Ce critère traduit les exigences de l'emploi en termes 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	Contribuer à l'efficacité de l'équipe en organisant son travail et ses activités en fonction des priorités des clients internes ou externes.	1 point
Position 2	Contribue à des actions d'accompagnement pédagogique au sein de l'équipe.	2 points

Position 3	Dans le cadre de l'animation d'une équipe (ou de la conduite d'un projet) est en charge d'attribuer la charge de travail avec le souci d'atteindre les objectifs définis.	3 points
Position 4	Assurer le management opérationnel d'une équipe (est en charge de gérer la charge de travail, d'évaluer les salariés et de les accompagner dans leur progression professionnelle) ou le pilotage d'un projet.	4 points
Position 5	Assurer le management opérationnel de plusieurs équipes, ou de plusieurs projets, relevant de différents domaines.	5 points
Position 6	Assurer le management stratégique de plusieurs domaines d'activité et/ou de conduite de plusieurs projets stratégiques (importants, complexes, à fort enjeu) composé d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants.	6 points

La cotation complète de l'emploi est constituée du nombre de points obtenus par critère.

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

Barème de cotation valable pour l'ensemble des emplois, excepté pour les emplois de la Famille 13

Total de points résultant de la cotation de l'emploi		Niveau
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
28	30	I
25	27	H
22	24	G
19	21	F
16	18	E
13	15	D
10	12	C
7	9	B
5	6	A

Barème de cotation pour les emplois de la Famille 13

Total de points résultant de la cotation de l'emploi		Niveau
Nbr de Pts Min	Nbr Pts Max	
28	36	I
25	27	H
22	24	G
19	21	F
16	18	E
13	15	D
10	12	C
7	9	B
5	6	A

A l'issue de son évaluation, un 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 classement d'un 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.