

## LES REGLES DE QUALIFICATION

### A) Principe de base

L'organisation du travail mise en place dans l'entreprise définit les emplois nécessaires, leur contenu et donc les compétences requises pour les tenir.

Une compétence est considérée comme détenue par la personne quand :

- une connaissance est acquise et régulièrement utilisée, avec efficacité ;
- le savoir-faire ou le savoir-être est maîtrisé, régulièrement mis en oeuvre, avec efficacité.

Des validations doivent être mises en oeuvre.

### B) Règles

Une personne est positionnée à une position/coefficient si elle détient de l'ordre de 80 % des compétences définies pour cette position/coefficient, dont toutes les compétences impératives.

Si la personne détient les 80 % des compétences définies dont toutes les impératives pour cette position/coefficient, la position X + 1 doit être examinée.

Il est possible qu'une personne détienne toutes les compétences impératives d'une position/coefficient mais pas suffisamment de compétences au total.

Peuvent être prise en compte dans les mêmes conditions que ci-dessus :

- les compétences détenues dans un même emploi, à la même position/coefficient, mais dans d'autres spécialités ;
- les compétences détenues dans le même emploi, à une position/coefficient supérieur ;
- les compétences détenues dans un autre emploi, à partir de la position/coefficient inférieur (position X-1) ;
- les compétences détenues et mises en oeuvre, liées à une activité particulière significative, non repérées dans un emploi, de niveau de qualification égal à la position/coefficient en question.

Peuvent être prises en compte également :

- des compétences détenues, repérées ou non dans un emploi, relatives à une spécialité, pour laquelle la personne joue un rôle de spécialiste pour son secteur, mais non exercées régulièrement du fait du rythme d'activité de l'Unité. Elles doivent être d'un niveau de qualification égal à la position/coefficient en question.

Dans les emplois où des spécialités existent, des règles particulières sont définies dans chaque emploi. Par exemple, si une seule spécialité est exigée, les 80 % s'appliquent sur les compétences communes (dites hors spécialités) et sur les compétences à tenir pour la spécialité demandée.

.../...

Date : 16.04.92

C) **Prise en compte de la polyvalence et de la polycompétence**

La polyvalence fait référence à la tâche. Il y a polyvalence lorsqu'il est demandé à un ouvrier ou à un agent spécialisé confirmé de maîtriser les compétences nécessaires à la tenue de plusieurs postes de travail. Cette polyvalence a été systématiquement intégrée dans les emplois et prise en compte pour l'évaluation. A noter que ces emplois sont rares chez CLEMESSY.

(Ex : le Câbleur électronique : au niveau 155, il est impératif de maîtriser plusieurs spécialités élémentaires : implantations de composants, wrapping, brasage...).

La polycompétence fait référence à l'emploi. Il y a polycompétence quand il est demandé à une personne qualifiée de détenir des compétences relevant d'emplois différents.

Deux cas de figure sont possibles :

- il est systématiquement demandé à des titulaires d'emplois d'être polycompétents : leur emploi rassemble les compétences des différents emplois. Leur emploi est évalué en conséquence.

(Ex : Le Câbleur Electrotechnique mène également des activités de Courant Faible, d'Instrumentation : une qualification supérieure a été attribuée sur le critère technique par la Commission d'évaluation).

- il s'agit d'un cas particulier ne concernant qu'une ou plusieurs personnes : des règles de qualification spécifiques ont été définies. Une personne tient toutes les compétences impératives définies pour une position X dans un emploi. Mais elle ne détient pas suffisamment de compétences au total (suivant la règle des 80/20).

Les positions tenues dans un autre emploi peuvent être prises en compte, à partir de la position X - 1. Le positionnement se fera à X si les compétences sont en nombre suffisant.

Les compétences sont en nombre suffisant si le nombre de compétences tenu dans les deux emplois examinés est de l'ordre des 80 % des compétences de la position X de l'emploi dominant.

D) **Occupation des positions intermédiaires non cadres non définies dans les analyses d'emplois**

Certaines positions intermédiaires entre le minimum et le maximum de certains emplois ne sont pas définies (cf Matrice de Qualification).

(Ex : les positions 270/11 et 365/15 du Metteur en Route Electrotechnique ne sont pas définies).

Ces positions pourront être occupées par les non cadres selon la règle suivante : de l'ordre de 50 % des compétences du coefficient supérieur doivent être tenues, dont 50 % des compétences impératives. Cette règle s'applique pour les emplois marqués du signe \*.

E) **Evaluation des Cadres**

Un Cadre est positionné d'une part dans son emploi, d'autre part par rapport aux compétences spécifiques aux cadres.

Pour évoluer vers le statut cadre, une personne doit maîtriser les compétences spécifiques aux cadres, passer avec succès la procédure évolution cadre et maîtriser son emploi au niveau 16 au minimum.

S'il maîtrise l'emploi au niveau 16, mais ne maîtrise pas les compétences cadres, il sera 16/395.

METIERS & COMPETENCES

2 - Les critères d'évaluation : Description

2.1 - Démarche globale

Comment mener l'évaluation des emplois.

- \* Pour chaque critère :
  - lire la partie de l'analyse de l'emploi correspondante (technique, relationnel, autonomie ou importance économique),
  - lire les degrés du critère en commençant par les plus bas et déterminer le degré de l'emploi dans ce critère (pour confirmation, lire le degré supérieur).

\* On obtient ainsi le degré de l'emploi dans chaque critère : par exemple :

- critère technique T : degré 3
- critère relationnel R : degré 4
- critère autonomie A : degré 3
- critère importance économique I : degré 2

\* Le niveau global de l'emploi se détermine de la façon suivante (\*) :

NIVEAU DE L'EMPLOI = T + R + A + I - 3

SOIT 3 + 4 + 3 + 2 - 3 = 9

(\*) N.B. : la soustraction de 3 permet d'obtenir le niveau 1 comme niveau minimum de la classification.

(pour T = 1 R = 1 T + R + A + I - 3 = 1)  
 ( A = 1 I = 1 )

↳ donc minimum 365 Δ et pas maximum!