



Ainsi, neuf classes numérotées de 1 à 9 ont été définies, à chacune d'elle correspond une tranche de la cotation en points, aussi appelée pesage du poste, conformément au tableau suivant.

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Cotation (points)	6 à 8	9 à 11	12 à 14	15 à 17	18 à 20	21 à 24	25 à 28	29 à 32	33 à 36

Nous pouvons remarquer dans ce tableau qu'aux classes 1 à 5 (non-cadres) sont associées des tranches de 3 points, puis les classes de 6 à 9 (cadres) qui couvrent une tranche de 4 points.

## La cotation des postes

Réaliser une évaluation objective de tous les postes existant dans la branche, englobant tous les métiers, avec des niveaux de maturité allant du débutant à l'expert demeure un exercice difficile. Pour cette évaluation un modèle de cotation en points a été mis en place.

Dans le principe, chaque poste sera évalué selon des critères prédéfinis, représentant des qualités professionnelles, selon le niveau d'exigence ou de maturité professionnelle requis pour l'occuper. C'est donc une évaluation bidimensionnelle avec les critères classants sur un axe et les degrés d'exigence sur l'autre.

Six critères classants représentatifs du champ des qualités professionnelles ont été déterminés : la technicité ; la connaissance/savoirs et savoir-faire ; l'autonomie ; la responsabilité ; l'encadrement/animation ; les relations internes/externes. Ils sont détaillés à l'article 2 du Titre I.

Pour chacun de ces critères, sont définis six degrés correspondant au niveau d'exigence ou à la maturité professionnelle requis pour tenir le poste. L'évaluation attribuera de 1 à 6 points pour chaque critère classant, le degré 1 correspond au niveau de connaissances de base lors de l'entrée dans le poste et le degré 6 l'expertise ou la maturité sénior. La cotation d'un poste s'étend ainsi de 6 points pour le moins qualifié à 36 points pour le plus exigeant.

L'article 5.1 du Titre I de l'accord de branche définit chaque degré d'exigence pour chacun des six critères classants, par rapport auxquels le poste sera évalué.

Une telle méthode visant à comparer tous les postes d'une entreprise n'en demeure pas moins un outil qui devra être appliqué avec la plus grande objectivité pour atteindre son objectif ambitieux. **CFE-CGC FERROVIAIRE** s'interroge sur la qualité et l'homogénéité de la cartographie qui sera obtenue, notamment dans les grandes entreprises, et plus généralement leur cohérence entre des entreprises de cultures fort différentes.

## Les catégories professionnelles

La nouvelle classification, à l'article 4 du Titre I, détermine en fonction des classes, la répartition des postes suivant les trois catégories professionnelles, comme le stipule le tableau suivant.

Catégorie	Employés	Agents de maîtrise	Cadres
Classes	1 à 3	4 à 5	6 à 9

Cette disposition a pour objectif d'uniformiser les catégories professionnelles en fonction de la cotation des postes dans toutes les entreprises de la branche.

## Les emplois-types

Des emplois-types ont été définis par la cartographie des métiers et fonctions rencontrés dans la branche ferroviaire. Ainsi, l'article 7 du Titre I de l'accord de branche répertorie 152 emplois-types répartis en 13 familles professionnelles. Y sont indiquées les missions principales et les activités communes à un ensemble d'emplois.

Chaque emploi-type a fait l'objet d'une cotation en points qui fixe le niveau d'accès au poste, c'est-à-dire le niveau de compétence minimal requis pour prétendre l'occuper. Les cotations de chacun des 152 emplois-types sont détaillées à l'article 8 du Titre I.

L'accord de branche précise que le répertoire des emplois-types n'est pas exhaustif et quand un poste ne correspond à aucun emploi-type répertorié, la méthode de cotation en points doit être appliquée.



## Le déroulement de carrière

A chaque emploi-type est associée une plage de classes, représentant la marge d'évolution professionnelle possible dans le poste, qui permet un déroulement de carrière dans le même métier. La cotation la plus basse étant le niveau d'accès au poste et la plus haute la plus qualifiée. Le tableau suivant donne trois exemples de plage de classe pour trois emplois-types.

Classe	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Technicien de maintenance									
Manager de proximité									
Responsable pôle sécurité									

On peut constater dans l'article 9 du Titre I, que si quelques emplois-types ont une plage de deux classes, la plupart s'étendent sur trois classes. L'accord de branche dispose que par exception, les apprentis et les étudiants en alternance sont rattachés à la classe 1 pendant leur période de formation.

L'accès du salarié à un poste de classe supérieure reconnaît un élargissement de ses fonctions qui nécessite un accroissement de ses compétences. L'article 3 du Titre I de l'accord de branche rappelle que chaque salarié doit bénéficier à intervalle réguliers d'un entretien professionnel permettant d'apprécier le niveau et la progression de ses compétences. Lors de ces entretiens, le salarié est invité à faire valoir ses acquis professionnels auprès de sa hiérarchie et solliciter l'inscription à des formations professionnelles afin de progresser dans son métier.