

Réf :

Date :

Article 20 du Statut du Personnel  
Personnels Cadres des  
catégories III et IV

## NOTE D'APPLICATION

**Objet : Définition des critères et capacités exigées pour les Personnels Cadres de la catégorie III - IIIA (cadres) et IIIB (cadres supérieurs)- et de la catégorie IV (cadres stratégiques)**

La présente note a pour objet, en application de l'article 20 du Statut du personnel :

- de préciser les pré-requis pour accéder à la catégorie générale d'emploi des cadres.
- de définir les critères classants (au nombre de 5, définis ci-dessous) dont la combinaison permet de déterminer la position de chaque poste dans les catégories/groupes des Personnels cadres visés à l'article 20.1 et 20.2 du Statut du personnel.

**Expérience requise** : ce critère définit le niveau de connaissances nécessaire pour exercer les missions décrites, et estime le niveau d'expérience attendu. Celui-ci renvoie à l'appréciation des acquis, en termes de savoirs et savoir faire à travers le parcours antérieur, ou la combinaison de compétences professionnelles ou personnelles nécessaires à la bonne tenue du poste. Les postes de cadres requièrent un niveau de connaissances validé par un diplôme bac +4/5 ou expérience équivalente, à apprécier au regard des attentes de l'entreprise en matière de compétences transverses et de capacité d'adaptation.

**Périmètre d'intervention** : sa description doit permettre de comprendre l'étendue et les limites d'intervention du poste, en utilisant, chaque fois que cela est possible, des éléments mesurables et quantifiables

**Activités/finalités** : ce critère est celui qui permet de décrire la nature des missions qui définissent le poste ainsi que son contenu, afin d'appréhender son rôle dans l'organisation ainsi que la portée des actions qui en découlent.

**Niveau de complexité** : ce critère permet de représenter la typologie, la nature et le degré de difficulté des analyses à conduire par le titulaire du poste pour accomplir les missions définies. Le niveau de complexité dépend à la fois du cadre de réflexion et de la nature des problématiques à résoudre

**Autonomie** : ce critère prend en compte la logique de l'organisation en place, et décrit la latitude d'action laissée au titulaire du poste pour exercer ses missions et effectuer des choix.

La description des niveaux cadres (IIIA), cadres supérieurs (IIIB) et cadres stratégiques (IV) selon la combinaison de ces 5 critères figure dans le tableau ci-après.

Ces critères sont précisés dans les descriptions détaillées des missions de chacun des postes.

Critères	Cadres (III A)	Cadres supérieurs (III B)	Cadres stratégiques (IV)
<b>Expérience requise</b>	Connaissance identifiable ou expérience validée dans un domaine, voire plusieurs.	Expérience significative de plusieurs années dans une ou plusieurs disciplines.	Expérience large, acquise dans des domaines différents avec un niveau de maîtrise des situations avéré.
<b>Périmètre</b>	S'inscrit dans un <b>domaine d'activité défini</b> et délimité dans le temps (cadrage annuel). Adossé à des méthodes ou réglementations existantes	S'inscrit dans le cadre de la politique définie pour son domaine d'activité et peut couvrir un <b>champ d'activité pluriel</b> . Cadrage généralement <b>annuel</b>	Orientations <b>larges</b> et périmètre temporel <b>pluri annuel</b>
<b>Activités / Finalités</b>	<b>Mettre en œuvre</b> et faire respecter les politiques existantes. Réaliser ou faire réaliser la fourniture de services pour des process et des besoins standardisés. Animer, le cas échéant, des ressources propres (généralement non cadres) en garantissant une production définie en amont. Assurer, selon les postes, un travail d'analyse et de conseil. Proposer des plans d'actions, mener des études exploratoires et, le cas échéant, contribuer à la définition des process.	<b>Contribuer</b> à l'élaboration des politiques et les traduire en programmes d'actions. Manager leur mise en œuvre dans un domaine d'activité. Assurer un rôle d'analyse et de conseil mais aussi de mise en perspective externe par rapport à son domaine d'activité. Piloter des ressources (financières, matérielles et humaines, généralement cadres) permettant l'atteinte d'objectifs larges clairement spécifiés mettant en jeu l'efficacité, la productivité ou encore le développement de leur activité.	<b>Définir</b> les politiques ou tout du moins contribuer fortement à leur définition. Proposer les objectifs qui en découlent. Garantir l'atteinte des objectifs et leur mise en œuvre. Coordonner le travail de ses collaborateurs directs, diriger les ressources internes ou externes et effectuer le pilotage de "projets transversaux et/ou stratégiques".
<b>Niveau de complexité</b>	Exerce ses missions en se fondant sur des analyses, appliquées à des situations différenciées dont la <b>solution demande à être élaborée</b> en s'adaptant aux enjeux de la situation et aux interlocuteurs.	Le traitement des informations et la complexité des questions posées nécessitent que les problématiques à résoudre soient placées en perspective avec des <b>environnements larges, diversifiés et parfois inhabituels</b> . Le cadre de ce niveau doit avoir la capacité d'étudier un problème dans sa globalité.	La résolution des problématiques à ce niveau correspond à un degré de difficulté important en termes d'analyse, en raison de <b>leur interaction forte avec les autres composantes/enjeux de l'entreprise</b> , et qui rend nécessaire d'emporter l'adhésion d'interlocuteurs diversifiés.
<b>Autonomie</b>	Latitude d'action et niveau de reporting <b>définis par rapport à son (n+1)</b>	Large autonomie de fonctionnement lui permettant de <b>définir son niveau de reporting</b>	Latitude d'action impactant le <b>résultat de l'entreprise, le climat social et l'image</b> . Son reporting s'exerce, <b>à son initiative</b> , par rapport à l'appréciation des risques, au repérage des potentiels et des opportunités, vis-à-vis de tous les interlocuteurs pertinents.