sdh

Perform' Habitat

NOTE D'APPLICATION – AVRIL 2008

CLASSIFICATION DES PERSONNELS EMPLOYES, AGENTS DE MAITRISES ET CADRES

PREAMBULE :

Références sur l'avenant

La présente note d'application s'inscrit dans le cadre de l'avenant actualisant l'annexe I de la convention collective du 20 avril 2000 portant sur les nouvelles dispositions de classification des emplois des employés, agents de maîtrise et des cadres.

OBJET

Mise en place, au sein de l'UES SDH PH, de l'accord collectif du 27 novembre 2007 relatif aux nouvelles dispositions de classification et de rémunération minimale des emplois des employés, agents de maîtrise et des cadres actualisant l'annexe 1 de la convention collective du 27 avril 2000.

L'esprit de cet accord collectif et de privilégier le dialogue social, les organisations syndicales et la Direction œuvrent dans le but de se doter d'un instrument de classement des emplois adaptés. Soucieux de préserver cet état d'esprit au sein de l'UES et comptant marquer l'importance qu'ils attachent au développement du dialogue social et en particulier à la négociation participative et paritaire, les partenaires sociaux et la Direction de la SDH/PH ont décidé d'élaborer la présente notice d'application.

DOMAINE DU CADRE

Dans le but de favoriser l'acceptabilité du processus d'évaluation d'une part et de favoriser le dialogue social d'autre part, il est convenu que l'établissement des descriptifs et cotations des emplois ainsi que de leurs validations s'effectueront en mode participatif afin d'aborder cette question de la manière la plus ouverte et transparente possible. Les éléments figurant dans le descriptif doivent permettre une évaluation objectivée à travers chacun des critères de manière à porter de multiples regards sur un contenu de travail. Les critères étant communs à tous les emplois, ils permettent les comparaisons nécessaires entre tous les métiers exercés. En tout état de cause la validation de cette cotation par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée. La progression des étapes pourra s'effectuer qu'après validation du groupe qui en a la charge.

La présente note définie :

- Champ et délai d'application de la négociation.
- La composition du groupe « Comité de classification ».
- Formation des acteurs à la mise en place de cette nouvelle classification.
- Les descriptifs et les cotations des fiches de poste.
- Les modalités d'information du personnel et les voies de recours.
- Suivi.

CHAMP D'APPLICATION ET DELAIS D'APPLICATION

Le champ d'application de cet accord s'applique à l'ensemble des emplois des employés, agents de maîtrise et des cadres.

Les descriptifs des emplois devront être validés pour le 30/06/2008.

Les cotations des emplois devront être validées pour le 30/10/2008.

L'information nominative aux personnels sera envoyée le 20/11/2008 au plus tard.

L'application de l'accord entrera en vigueur le 01/01/2009.
(En cas de dérapage du calendrier fixé par les parties cet accord pourra être appliqué au plus tard à la date le 1/07/2009 comme le prévoit les textes).

COMPOSITION DU GROUPE « COMITE DE CLASSIFICATION »

- Le Directeur Général ou son représentant
- Un membre du Service Ressources Humaines
- Les délégués syndicaux
- Un salarié représentant du personnel (IRP)
- Un représentant du collège cadre

Ce comité aura pour missions :

- L'étude et la validation des descriptifs d'emplois de la société, étant entendu que ceux-ci ont en principe été validés lors du dernier entretien individuel entre le titulaire du poste et son hiérarchique direct. Il vérifiera que les postes étudiés sont conformes à l'esprit de l'accord respectant les critères demandés. Une réflexion collective sur les descriptifs des emplois est impérative. Elle est une garantie supplémentaire d'objectivité, et va permettre de faire état des convergences et des désordres éventuels sur le descriptif des emplois et également lors de la pesée des postes.
- La mise en commun et la validation de la pesée des postes.
- Ce comité servira également de « commission d'interprétation » (voir ci-dessous).

FORMATION DES ACTEURS A LA MISE EN PLACE DE CETTE CLASSIFICATION

Des formations s'adressant à tous les acteurs concernés par la mise en œuvre de l'accord vont être dispensées. Les personnes membres de la « commission de classification » auront dans la mesure du possible une formation d'une journée à la fédération des ESH. Une plate-forme d'auto-formation sur Internet (ou « e-Learning ») sera mise à disposition de l'encadrement et des autres collaborateurs impliqués dans la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise (formation d'environ 1H30).

DESCRIPTIF DES FICHES DE POSTES

Les descriptifs des emplois qui existent dans l'organisation comportent (en italique les termes SDH/PH) :

- L'appellation de l'emploi : *intitulé*
- La mission générale de l'emploi : *finalité*
- Les activités constitutives de l'emploi : *activités ou tâches principales*
- Les connaissances, ou compétences requises pour la réalisation de l'emploi : *compétences*

COTATIONS DES EMPLOIS A PARTIR DES FICHES DE POSTES VALIDEES

La cotation est basée sur 4 critères :

- **La technicité**
- **Le relationnel**
- **L'autonomie**
- **La responsabilité professionnelle**

L'étude des cotations des emplois débutera après la finalisation des descriptifs. Tous les emplois réels dans l'entreprise ont vocation à être évalués au travers de la méthode déclinée dans l'accord collectif.
On détermine pour chaque emploi le niveau qui correspond le mieux dans ceux décrits pour chaque critère en s'interrogeant sur le niveau global d'exigence requis dans l'emploi. Il s'agit de mesurer ce qui est nécessaire pour maîtriser l'emploi et non le niveau de compétence ou de professionnalisme du titulaire. Le comité aura pour mission de déterminer les cotations et validations des emplois réels existant.

LES MODALITES D'INFORMATION DU PERSONNEL ET LES VOIES DE RECOURS

L'employeur devra informer chaque salarié de son nouveau classement par écrit au moins un mois avant l'entrée en vigueur de celui-ci. En cas de contestation individuelle de ce nouveau classement, le salarié peut demander à son employeur un examen de sa situation au sein de la **commission d'interprétation créée dans l'entreprise** (à la SDH/PH, le comité de classification). Dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire faire connaître sa décision argumentée au salarié. En cas de difficulté persistante, non résolue, par les moyens et formes arrêtées au niveau de l'entreprise, la commission nationale paritaire pourra être saisie du litige par l'intermédiaire de l'un ses membres titulaires dans le cadre prévus à l'article 8 de la convention collective nationale

SUIVI

Les membres de la commission de classification s'accordent à se rencontrer à la demande d'un de ces membres pour évoquer d'éventuelles difficultés ou pour valider la pesée de nouveaux postes.