sdh

Perform' Habitat

Nouvelle classification des emplois des employés, agents de maîtrise et cadres.

Vous avez pris connaissance des notes relatives à la nouvelle classification des personnels employés, agents de maitrises et cadres diffusées en février et avril 2008. Nous (La Direction et les délégués syndicaux) vous donnons par cette note des informations complémentaires sur les critères pour la pesée.

Ce sont les emplois qui vont être cotés et non les salariés. Nous rappelons donc l'importance des fiches de postes.

✓ **LA COTATION OU EVALUATION** : Comme cela est précisé dans la note d'application, la cotation s'établie selon 4 critères :

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

Chaque critère est décliné en huit niveaux, du moins qualifié au plus qualifié.

Il reste à déterminer pour chaque emploi le niveau qui correspond le mieux dans ceux décrits pour chaque critère, procéder à l'addition des quatre valeurs (de 1 à 8) obtenues dans chaque critère. On obtient ainsi la cotation globale de l'emploi qui se situe entre 4 (valeur minimale, soit niveau 1 dans les quatre critères) et 32 (valeur maximale atteinte dans l'ensemble des critères, soit niveau 8 dans les quatre critères).
On se reporte au tableau de correspondance pour déterminer le niveau de classification, le type de fonction de l'emploi.

✓ **LES CRITERES :**

1 La technicité :

1	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles, à l'utilisation d'outils courants
2	L'emploi correspond à des activités simples, à l'application de procédures habituelles ou à l'utilisation d'outils courants nécessitant une expérience antérieure minimale
3	L'emploi correspond à l'application d'une technique professionnelle particulière
4	L'emploi se caractérise par la maîtrise d'une technique professionnelle particulière permettant de résoudre des problèmes préalablement identifiés ou issus de premiers diagnostics
5	L'emploi se caractérise par des actes professionnels incluant des études techniques ou sociales et des propositions d'amélioration des modalités de gestion ou de réalisation
6	L'emploi se caractérise par la réalisation de missions générales ou d'expertise destinées à optimiser ou améliorer des procédures ou des systèmes existants
7	L'emploi se caractérise par la réalisation d'études prévisionnelles destinées à élaborer des préconisations d'évolutions en termes de fonctionnement ou de développement
8	L'emploi se caractérise par le recours à des fondements théoriques pour définir des normes ou des méthodologies d'action propres à assurer la pérennité de la structure

2 Le relationnel : Quatre sous-critères précisent l'exigence relationnelle : les échanges, la communication, la négociation, l'animation ou encadrement. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi.

1	**Échange :** Echanges d'informations élémentaires et convivialité
2	**Échange :** Echanges nécessaires pour la réalisation des tâches
3	**Echanges :** Echanges nécessitant une prise en compte de la compréhension de l'interlocuteur : explications, démonstrations, etc. **Communication :** L'emploi nécessite une adaptation de la communication à la diversité des interlocuteurs et à la variété des messages **Négociation :** L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec un type d'interlocuteurs
4	**Communication :** L'emploi nécessite de pouvoir influencer le point de vue, les idées, le comportement d'autrui **Négociation :** L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec des types d'interlocuteurs variés **Animation ou encadrement :** L'emploi correspond aux situations de supervision technique de personnels
5	**Communication :** L'emploi nécessite la connaissance et la pratique de techniques de communication pour faire face à des enjeux importants **Négociation :** L'emploi correspond à des négociations internes ou externes avec incidences budgétaires significatives **Animation ou encadrement :** L'emploi correspond aux situations d'animation d'une équipe de personnels de façon durable
6	**Communication :** L'emploi nécessite d'assumer des fonctions de représentation par délégation **Négociation :** L'emploi nécessite de pouvoir engager l'entreprise sur des aspects financiers ou budgétaires d'une partie significative de l'entreprise **Animation ou encadrement :** L'emploi correspond aux situations d'encadrement hiérarchique
7	**Communication :** L'emploi nécessite d'assumer entièrement la fonction de représentation dans le cadre d'enjeux économiques et sociaux majeurs **Négociation :** L'emploi nécessite de mener des négociations stratégiques **Animation ou encadrement :** L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres supérieurs ou d'experts
8	**Animation ou encadrement :** L'emploi correspond aux situations d'encadrement de cadres dirigeants

3 L'autonomie : Trois sous-critères précisent l'autonomie : la **nature des instructions, l'initiative de réalisation, la nature des contrôles**. La détermination du niveau se fait au regard des éléments qui correspondent le mieux globalement au requis de l'emploi.

1	**Nature des instructions :** Toutes les activités sont définies oralement ou font l'objet d'instructions détaillées **Initiative de réalisation :** Appliquer en l'état un nombre limité de solutions standard **Nature des contrôles :** L'activité est contrôlée par une supervision proche
2	**Nature des instructions :** Les activités sont analogues pour l'essentiel au niveau précédent mais certaines ne font pas l'objet d'instructions détaillées conduisant à des solutions expressément décrites **Initiative de réalisation :** Rechercher, par analogie avec des situations antérieures, les solutions standard à appliquer en l'état **Nature des contrôles :** L'activité est la plupart du temps rapidement contrôlable, notamment à la demande de l'intéressé
3	**Nature des instructions :** Les activités ne sont pas distribuées au fur et à mesure mais sont à mener en fonction des événements aléatoires ou à insérer dans des programmes **Initiative de réalisation :** Adapter les solutions connues aux problèmes rencontrés **Nature des contrôles :** L'activité est contrôlable par une supervision non systématique
4	**Nature des instructions :** Les objectifs à atteindre dans le respect des règles de gestion sont clairement définis par le niveau supérieur **Initiative de réalisation :** Adapter des solutions connues à des problèmes nouveaux **Nature des contrôles :** L'activité est contrôlée *a posteriori*. L'assistance est possible mais doit être sollicitée. Elle ne peut être ni proche ni directe.
5	**Nature des instructions :** L'emploi participe à la définition des objectifs et des moyens dans son domaine d'activité. **Initiative de réalisation :** L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements rencontrés au quotidien. **Nature des contrôles :** Le contrôle passe par des évaluations régulières et porte sur les réalisations ou les écarts entre objectifs et réalisations.
6	**Nature des instructions :** L'emploi définit les objectifs dans son secteur d'activité et propose les moyens nécessaires. **Initiative de réalisation :** L'emploi nécessite de proposer des solutions nouvelles pour faire face aux aléas ou événements majeurs **Nature des contrôles :** Le contrôle porte sur les réalisations de l'année écoulée ou les écarts entre objectifs et réalisations.
7	**Nature des instructions :** L'emploi participe à la définition des objectifs stratégiques, de l'organisation et des moyens généraux de l'entreprise. **Initiative de réalisation :** L'emploi nécessite la capacité d'arbitrer entre différentes options pertinentes ou de définir de nouveaux moyens d'action généraux **Nature des contrôles :** Les bilans d'action annuels ou pluriannuels permettent de contrôler à moyen ou long terme les missions conduites.
8	**Nature des instructions :** L'emploi défini les objectifs stratégiques, l'organisation et les moyens généraux de l'entreprise **Initiative de réalisation :** L'emploi nécessite une capacité d'innovation propre à assurer la pérennité et le développement de la structure **Nature des contrôles :** Les contrôles s'exercent par l'instance dirigeante ou les partenaires externes

4 La responsabilité professionnelle

1	Contribution de l'emploi limitée au champ strict de la fonction
2	Contribution de l'emploi limitée à l'organisation d'une équipe de travail interne ou externe
3	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de l'équipe de travail
4	Contribution de l'emploi à l'organisation d'un secteur d'activité
5	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein d'un secteur d'activité
6	Contribution de l'emploi à l'organisation et à l'allocation de ressources au sein de plusieurs secteurs d'activité
7	Contribution de l'emploi déterminante sur le fonctionnement général de l'entreprise
8	Contribution de l'emploi déterminante sur les résultats de l'entreprise

✔ **TABLEAU DE CORRESPONDANCE :**

Résultat de la cotation	Les types de fonction
4 à 9	G 1 : Chargé d'activité opérationnelle
10 à 12	G 2 : Chargé d'activité technique
13 à 15	G 3 : Chargé d'activité qualifiée
16 à 18	G 4 : Responsable d'activité opérationnelle
19 à 21	G 5 : Responsable d'activité technique - projet
22 à 24	G 6 : Responsable d'unité - expert
25 à 27	G 7 : Directeur d'activité
28 à 30	G 8 : Directeur de département
31 à 32	G 9 : Dirigeant d'entreprise

✔ **LES STATUTS DANS LE NOUVEAU SYSTEME :**

Le statut agent de maîtrise est accordé dès lors que le niveau 4 est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 13.

Le statut cadre est accordé dès lors que le niveau 6 est atteint dans le critère technicité ou le critère relationnel et que l'évaluation globale est supérieure ou égale à 19.

Nous sommes, bien sur, à votre disposition pour tous renseignements complémentaires.

Le Directeur des Ressources Humaines

André INDIGO

Les délégués syndicaux

Catherine GRIZAUD **Alain BOUBDALLAH** **Jean-Louis DUMAS**