

NOUVELLE CLASSIFICATION

Dernière mise à jour : 09-05-2009

Les partenaires sociaux ont signé, au niveau national, un 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

Ceci étant fait il nous appartiendra, au sein de chaque ESH, de veiller à la bonne application de l'avenant en mode participatif avec les services Ressources Humaines et les salariés.

Nous vous invitons donc à prendre connaissance des grandes lignes de l'avenant sur la classification du personnel administratif tel que défini ci dessous:

Avenant de révision à la convention collective du 27 avril 2000

Entre la Fédération nationale des entreprises sociales pour l'habitat représentée par le Président de sa délégation employeurs, Pierre CARLI, Et

Les organisations syndicales,

CGT Fédération des services publics représentée par M. LANGINIER,

CFDT Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois représentée par Mme BOILLOT,

CGT-FO Fédération des services publics et des services de santé représentée par Mme MARIE,

CFE-CGC Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de biens représentée par M. BARON,

CFTC Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux Publics représentée par M. LAROCHE,

SNPHLM Syndicat National des Personnels des sociétés anonymes d'HLM représentée par M. MICHAUX,

SNIGIC Syndicat National Indépendant des Gardiens d'Immeubles et Concierges représentée par M. BECU, {mospagebreak title=Raisons du changement et déroulement de la négociation.} Raisons du changement et déroulement de la négociation.

La classification des « emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres » mise en place en 1989, reprise telle quelle dans la convention collective du 27 avril 2000, reposait sur une liste non actualisée d'appellations d'emplois, regroupée en 3 catégories principales (employés, agents de maîtrise et cadres), elles mêmes subdivisées en 10 niveaux.

Lors de la signature de la Convention collective (en avril 2000) la fédération nationale des sociétés anonymes et fondations HLM et les organisations syndicales s'étaient engagées à généraliser, à toutes les catégories, le travail de modernisation de la classification effectué alors pour les seuls emplois des personnels d'immeubles après quatre années de négociations.

L'objectif était de se doter d'un instrument de classement des emplois adapté, reconnu des employeurs et des organisations syndicales, garantissant l'équité du positionnement obtenu, et capable de refléter les exigences de qualification attachées aux activités déployées par les Entreprises sociales pour l'habitat, au service de leur patrimoine et des familles qui y sont logées.

Après une première tentative infructueuse effectuée en 2003, les partenaires sociaux ont relancé en 2006 un processus d'étude paritaire visant à refonder cette classification ancienne (datant de 1989) des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres.

Préalablement au lancement de celle-ci, les deux parties avaient souhaité formaliser, à travers un protocole d'accord signé en juin 2006 lors de l'Assemblée Générale annuelle de la Fédération, une méthode d'examen et d'organisation des discussions au sein des commissions esh. Ce dernier stipulait que les travaux de révision seraient menés notamment :

- En évaluant et en prenant en compte le système actuellement en place au niveau de la branche et dans les entreprises ;
- En recherchant des passerelles entre les classifications ;
- En visant la modernisation des définitions de la grille actuelle, débouchant sur une correspondance entre l'ancien et le nouveau système qui soit un point d'inflexion des pratiques plutôt qu'une rupture ;
- En valorisant les compétences clés, qui ont évolué, en repartant d'une analyse du contenu des emplois à actualiser ;
- En visant une méthode « critérielle » souple pour les employés et la maîtrise et à dominante « contributive » pour les cadres et les directeurs ;

- En visant une classification lisible pour toutes les catégories ;
- En prévoyant un calendrier de travail n'excédant pas la fin de l'année 2007.

Le processus d'étude a débuté par une analyse des emplois réels dans un panel représentatif de sept entreprises afin de tenir compte des évolutions récentes intervenues dans les organisations et des activités nouvelles induites par les modifications de l'environnement.

Il est conclu par un test de la méthodologie critérielle retenue par les partenaires sociaux dans un panel représentatif de sept autres entreprises sociales pour l'habitat de toutes tailles.

A l'issue de l'étude le contenu méthodologique qui a en résulté a reçu une validation technique de tous les partenaires sociaux après qu'une dernière réunion spécifique se soit tenue entre le consultant et les organisations syndicales et qu'une présentation en ait été faite aux Directeurs-Responsables ressources humaines des entreprises lors d'une réunion nationale regroupant une centaine de participants.

Une fois l'étude achevée en octobre 2007, après deux nouvelles séances de négociation, les deux parties ont trouvé l'accord ci-après dont les dispositions principales sont présentées à l'article 1.

{mospagebreak title=Fondements de la nouvelle classification}Fondements de la nouvelle classification

Tout en tenant compte de la diversité des structures, des organisations et des stratégies et de l'histoire de la branche, les concepteurs du nouveau système ont souhaité en définitive pouvoir dépasser techniquement à terme le cadre classique d'un accord spécifique à une seule catégorie de personnel.

L'ambition partagée était de mettre au point un instrument objectif de classement des emplois susceptible de valoriser les compétences, responsabilités et les activités réelles nécessaires pour assurer toutes fonctions, quel que soit le niveau, la catégorie de personnel et la localisation, dans les immeubles, les agences ou au siège des entreprises.

{mospagebreak title=Principes généraux}Principes généraux

La nouvelle grille de classification, établie pour les emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres comprend 9 niveaux de qualification hiérarchisés en fonction de degrés croissants d'exigence de technicité, de relationnel, d'autonomie et de responsabilité professionnelle.

- La technicité permet de mesurer pour chaque emploi le niveau requis de savoir et de savoir-faire de nature technique.
- Le relationnel a vocation à mesurer le degré de difficulté rencontré dans l'exercice des relations professionnelles nécessitées par l'emploi.
- L'autonomie définit quant à elle la latitude pour décider et agir caractérisant l'emploi.
- Enfin la responsabilité professionnelle mesure l'impact de l'emploi sur l'organisation interne de l'entreprise.

Pour effectuer le classement des emplois dans les différents niveaux et déterminer ainsi le niveau approprié de salaire minima, il convient:

- de ne pas tenir compte du titre ou du statut ou du coefficient attribué précédemment au salarié ou généralement utilisé vis-à-vis des tiers avant la mise en œuvre de la présente classification,

- analyser et de décrire l'emploi réel occupé, en tenant compte des fonctions et des activités concrètement exercées au regard des besoins de l'organisation, puis de l'évaluer selon la méthode critérielle retenue (cf. article 1 ci-dessous).

Ce document ne prétend pas définir pour chaque emploi son contenu. Il appartient en effet à chaque société de définir le contenu des emplois réels nécessaires à son organisation.

{mospagebreak title=modalités de classification des emplois}Article 1- Les nouvelles modalités de classification des emplois 1. Préambule

Cet accord constitue la trame essentielle des dispositions relatives à la classification des personnels employés, agents de maîtrise et cadres.

- Compte tenu de la très grande hétérogénéité des situations de travail des personnels employés, agents de maîtrise et cadres des entreprises sociales pour l'habitat pour des appellations d'emploi identiques, y compris au

sein de chacune des structures,

- Compte tenu du respect de la diversité des modèles organisationnels des entreprises qui composent la branche et qui agissent avec leur libre arbitre et en fonction des contraintes ou spécificités qui sont les leurs,
- Compte tenu du caractère évolutif des emplois de la branche, tant récemment qu'au cours de ces prochaines années,

il a été retenu le principe, pour éviter toute ambiguïté, de ne mentionner dans l'accord national de classification des emplois des personnels employés, agents de maîtrise et cadres ni descriptifs d'emploi, ni activités concrètes, ni emplois repères, ni même les appellations d'emplois communément utilisées.

L'objectif est donc bien de parvenir à évaluer équitablement les emplois réels (nécessairement décrits dans les entreprises) au moyen de la grille d'évaluation critérielle négociée au niveau de la branche. Il ne s'agit en aucun cas d'évaluer le titulaire de l'emploi. Il est impératif de se reporter au guide d'utilisation, outil de travail et d'interprétation, pour son application dans les entreprises.

2. Les Etapes de la mise en oeuvre a) La Description du travail réel

Les entreprises doivent impérativement élaborer les descriptifs des emplois tels qu'ils existent dans l'organisation. Ils doivent mentionner a minima :

- l'appellation de l'emploi
 - la mission générale de l'emploi,
 - les activités constitutives de l'emploi,
 - les connaissances, ou compétences requises pour la réalisation de l'emploi.
- Dans le but de favoriser l'acceptabilité du travail descriptif d'une part et de favoriser le dialogue social d'autre part, il est bien sûr conseillé de traiter cette question de la manière la plus ouverte et la plus transparente possible.

Ce travail doit être réalisé :

- soit, par la fonction ressources humaines en mode participatif et paritaire en associant les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise,
- soit par la fonction ressources humaines seule ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

En tout état de cause, la validation des descriptifs par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

b) La méthode d'évaluation

Les critères utilisés

La méthode de classification retenue repose sur quelques critères et la déclinaison de ces critères en niveaux. Le choix de ces critères est fait en fonction des pratiques habituelles des branches professionnelles mais aussi en pleine cohérence avec ceux retenus pour la classification des personnels d'immeuble signée en 2000 (deuxième partie, annexe II), ceci dans un triple souci de simplicité, de légitimité et d'harmonie globale en vue de faciliter les passerelles entre les emplois relevant des deux grilles.

Ainsi, la technicité, le relationnel, l'autonomie et la responsabilité professionnelle (très proche dans son esprit de la « contribution professionnelle » utilisée pour les personnels d'immeubles) avec d'éventuelles déclinaisons (pour le relationnel et l'autonomie), ont été utilisés. Chaque critère est décliné en huit niveaux (cf. présentation ci-dessous), du moins qualifié au plus qualifié, autorisant une hiérarchisation aisée entre les différents emplois. La possession d'un diplôme ne saurait préjuger du degré de technicité de l'emploi.

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
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.

NB : le sous-critère « Animation ou encadrement » reconnaît tout ce qui a trait au management de personnes, de la supervision technique à la relation hiérarchique. Les termes utilisés ne préjugent pas du statut. Le fait de ne pas être en situation d'encadrement n'interdit pas l'attribution d'un niveau entre 4 et 7.

1 Echanges :

Echanges d'informations élémentaires et convivialité

2 Echanges :

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 dirigeant

L'emploi correspond à 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 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 définit 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 externe

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 d'une 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

{mospagebreak title= L'évaluation} c) L'évaluation

Tous les emplois réels dans les entreprises ont vocation à être évalués au travers de la méthode déclinée ci-dessus (Cf. b).

Néanmoins, à la condition qu'un accord de méthode soit conclu entre les partenaires sociaux de l'entreprise (avec les organisations syndicales ou, à défaut, les représentants du personnel), ceux-ci peuvent convenir d'évaluer un nombre suffisant d'emplois permettant d'inclure au moins 80% des salariés, en veillant à ce que les emplois les moins qualifiés soient concernés. Les emplois hors du champ de l'accord sont directement affectés dans une des classes attachées aux minima salariaux et bénéficient de l'appellation du type de fonction (Cf. annexe 1). Les salariés titulaires de ces emplois peuvent néanmoins demander à l'employeur de justifier l'affectation au sein d'une classe au travers des critères et des degrés : l'employeur est tenu de leur apporter une réponse dans un délai d'un mois.

d) Le processus d'évaluation

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 également possible de traiter cette question de la manière la plus ouverte et transparente possible.

Le travail de cotation doit être réalisé :

- soit, par la fonction ressources humaines en mode participatif et paritaire en associant les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel présents dans l'entreprise,
- Soit à défaut par la fonction ressources humaines seule ou avec l'appui d'un groupe de travail si la première solution n'est pas réalisable.

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 même contenu de travail. Les critères étant communs à tous les emplois, ils permettent les comparaisons nécessaires entre tous les métiers exercés. C'est la combinaison des critères qui rend l'évaluation globale pertinente et qui conduit à la hiérarchisation dans les différents niveaux de la classification.

En tout état de cause la validation de cette cotation par la hiérarchie et les salariés concernés est recommandée.

Les étapes de l'évaluation

- On détermine pour chaque emploi le niveau qui correspond le mieux dans ceux décrits pour chaque critère en interrogeant sur le niveau global exigé 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. S'il existe le plus souvent une convergence entre les niveaux retenus dans chacun des critères, il est néanmoins parfaitement possible d'attribuer pour un emploi donné un niveau faible dans un critère et un niveau plus important dans un autre.
- On procède à l'addition des quatre valeurs (niveaux) 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 (point III) pour déterminer le niveau de classification, le type de fonction et le salaire minimum de l'emploi.

En conséquence, la seule méthode fiable pour classer chaque emploi (pour y affecter ensuite un type de fonction et en déduire le salaire minimum correspondant) consiste à recourir aux différents critères et à leurs niveaux.

{mospagebreak title= La rémunération et statuts} 2 – Article La rémunération

Pour chacun des emplois réels décrits dans les entreprises, la rémunération est déterminée dans le respect du salaire minimum tel qu'il est fixé ci-après pour les salariés à temps plein dont la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures en application de l'article 1er de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 ou d'un accord d'anticipation de la réduction du temps de travail.

Pour tenir compte de la diversité des modes de rémunération observée dans la branche des sociétés anonymes d'HLM et ne pas pénaliser celles qui accordent des avantages supérieurs aux dispositions conventionnelles, le respect des rémunérations minimales s'appréciera, soit mois par mois au regard du barème mensuel, soit en fin d'année au regard du barème annuel, selon que le fractionnement de la rémunération est strictement identique aux dispositions conventionnelles nationales (barème mensuel), ou qu'il est propre à l'entreprise dans des conditions relevant de l'usage, ou résultant d'un accord ou d'une convention d'entreprise (barème annuel). Pour un même salarié, l'employeur sera donc réputé avoir respecté son obligation de rémunération minimale garantie, dès lors qu'il aura versé un (barème mensuel) ou un autre (barème annuel) des montants correspondants à la catégorie de rattachement de ce salarié.

Les rémunérations du barème annuel s'entendent y compris la gratification de fin d'année, la prime de vacances, tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la nouvelle prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions communes ci-dessus.

Les rémunérations du barème mensuel s'entendent y compris tout avantage en nature et toutes autres primes ou gratifications contractuelles ayant un triple caractère de fixité, de généralité et de constance, mais hors la nouvelle prime d'ancienneté résultant de l'article 27 des dispositions communes ci-dessus.

Toutefois, pour tenir compte de leur organisation spécifique, de l'importance de leur activité, de leur mode de gestion et de leur stratégie générale, les sociétés peuvent décider d'appliquer à un, plusieurs ou la totalité de leurs salariés des rémunérations supérieures à ces minima.

Pour les salariés exerçant des fonctions commerciales et rémunérés à la commission, ce sont le contrat individuel de travail et/ou les accords d'entreprise, ou les usages internes, qui définissent leurs conditions de rémunération. Leur rémunération minimale fixe ne sera toutefois pas inférieure à 80% du minimum prévu pour le niveau hiérarchique auquel ils seront classés, et une clause particulière garantira à ces salariés 100% de cette rémunération minimale catégorielle dans l'hypothèse où la somme du salaire fixe et des commissions lui serait inférieure. Le nouveau barème valeurs 2008 ci-dessous n'est applicable qu'aux seules sociétés ayant décidé d'anticiper la date d'application au plus tard de la nouvelle classification dans les entreprises fixée au 1er juillet 2009 (cf. point 3.2 ci-dessous). Les valeurs des salaires minima sont les mêmes que celles de l'ancienne grille à l'exception du premier niveau qui a été supprimé.

Barème mensuel (valeurs 2008)

Résultat de la cotation de l'emploi réel

Les types de fonction

Salaire minimum mensuel professionnel

4 à 9

G 1 : Chargé d'activité opérationnelle

1311,99 €;

10 à 12

G 2 : Chargé d'activité technique

1446,99 €;

13 à 15

G 3 : Chargé d'activité qualifiée

1609,85 €;

16 à 18

G 4 : Responsable d'activité opérationnelle

1807,77 €;

19 à 21

G 5 : Responsable d'activité technique - projet

2382,90 €;

22 à 24

G 6 : Responsable d'unité - expert

2464,90 €;

25 à 27

G 7 : Directeur d'activité

2665,04 €;

28 à 30

G 8 : Directeur de département

3076,00 €;

31 à 32

G 9 : Dirigeant d'entreprise

4380,03 €;

Barème annuel (valeurs 2008)

Résultat de la cotation de l'emploi réel

Les types de fonction

Salaire minimum annuel professionnel

4 à 9

G 1 : Chargé d'activité opérationnelle

17 753,97 €;

10 à 12

G 2 : Chargé d'activité technique

19 508,97 €;

13 à 15

G 3 : Chargé d'activité qualifiée

21 626,14 €;

16 à 18

G 4 : Responsable d'activité opérationnelle

24 199,00 €;

19 à 21

G 5 : Responsable d'activité technique - projet

31 676,95 €;

22 à 24

G 6 : Responsable d'unité - expert

32 741,72 €;

25 à 27

G 7 : Directeur d'activité

35 343,58 €;

28 à 30

G 8 : Directeur de département

40 685,98 €;

31 à 32

G 9 : Dirigeant d'entreprise

57 638,47 €;

Les statuts dans le nouveau système

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.

{mospagebreak title= Mise en oeuvre}Article 3. Mise en oeuvre dans les entreprises

3.1 – Information des salariés et 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 l'employeur un examen de sa situation au sein d'une commission d'interprétation créée dans l'entreprise (à laquelle participent obligatoirement les délégués syndicaux ou, à défaut, les représentants du personnel ou, à défaut, un tiers, appartenant à l'entreprise, choisi par le salarié). Dans un délai d'un mois, l'employeur devra faire connaître sa décision argumentée au salarié.

Les instances représentatives du personnel et les délégués syndicaux seront informés de l'avancement du processus et des difficultés éventuelles rencontrées pour positionner chacun des salariés. 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 de ses membres titulaires dans le cadre et les conditions prévus à l'article 8 de la convention collective nationale.

3.2 – Formation des partenaires sociaux à l'application de la nouvelle classification

a) Il est convenu que des formations seront organisées par la fédération et co-animées avec le Consultant-sociologue du travail qui a accompagné la commission paritaire nationale emploi et formation lors de la conception de la grille de classification. Ces formations s'adresseront simultanément à tous les acteurs concernés par la mise en oeuvre du texte (dirigeants, fonction RH, organisations syndicales) et auront lieu début 2008. S'ils expriment la demande et s'ils en ont la possibilité, les représentants nationaux des employeurs et des organisations syndicales pourront participer à ces formations pour témoigner de l'esprit dans lequel est déroulée la négociation.

b) Une plate-forme d'auto-formation sur Internet (ou « e-learning ») sera mise à disposition de chaque collaborateur impliqué dans la mise en œuvre de la classification dans l'entreprise et délivrera une formation d'une heure environ dans le cadre.

3.3 - Formation des collaborateurs amenés à changer de coefficient

Les collaborateurs des esh qui seront amenés à changer de coefficient, du fait de l'application de la nouvelle méthode de classification, bénéficieront d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation financée dans le cadre du 0,5% professionnalisation ou à une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise.

3.4 – Date d'application

Le positionnement des emplois dans la nouvelle grille de classification relève du pouvoir de direction de l'employeur et devra être réalisé dans un délai de 18 mois après la signature du présent accord et au plus tard le 1er juillet 2009.