

## REFERENTIEL METIERS

Dernière mise à jour : 04-02-2011

La mise en place de la nouvelle classification des personnels administratifs, le travail effectué sur les fiches de postes nous a donné un nouveau regard sur les descriptifs d'emplois.

Il nous paraît important que tous les salariés aient une vision claire des principaux emplois existants à la SDH - PH, de leurs descriptifs précis, des missions qui les composent, des compétences requises pour les exercer ainsi que leur cotation au sein de la nouvelle classification.

Nous demandons donc à la Direction de bien vouloir ouvrir des négociations sur ce sujet.

L'ouverture de ce type de négociation pourrait être un premier pas vers l'élaboration d'un accord GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

### DESCRIPTIF DES EMPLOIS :

L'objectif de notre démarche est qu'à la SDH-PH les grandes familles d'emplois comme : Chargé Clientèle, Chargé de secteur, Chargé de recouvrement, Conseiller clientèle, Gardien d'immeuble, employé d'immeuble, chargé d'opération, assistante d'opération, responsable Territoire &hellip; (la liste est plus longue et reste à définir) soient publiés sur l'intranet et l'internet de la SDH dans une rubrique du style : Ressources humaines > carrières et emplois > Nos métiers.

Ces emplois doivent être clairement décrits à l'aide des descriptifs d'emplois utilisés pour la classifications. Ils peuvent être publiés avec leur cotation, les compétences et le niveau de formation requis ainsi qu'avec le salaire mini de la catégorie.

Le personnel ainsi informé pourrait être incité à postuler à certains postes, demander des actions de formations professionnelles correspondantes.

Ceci favoriserait la mobilité interne ou externe dans la cadre du parcours professionnel sécurisé. MOBILITE INTERNE : L'opportunité serait alors offerte aux salariés d'être informés des différents emplois composants l'entreprise et, s'ils le désirent, d'être formés à les occuper.

Les offres d'emplois seraient consultables sur l'Intranet et sur Internet et la priorité serait donnée aux salariés déjà formés en interne qui postuleraient.

Une partie des entretiens annuels seraient consacrés au sujet pour les salariés n'ayant pas changé de poste depuis plus d'un certain nombre d'années.

Des entretiens de seconde partie de carrière seraient mis en place pour les + de 45 / 50 ans.

Inciter les salariés à participer à un bilan de compétence permettrait à ceux ci de trouver des motivations nouvelles.

A coefficient égal, des mesures salariales incitatives peuvent être définies.

### MOBILITE EXTERNE :

Certaines ESH pratiquent déjà une politique de description des emplois. C'est le cas de :

FSM

3F

....

Les salariés n'ayant pu satisfaire leur besoin d'évolution en interne pourraient (informés et formés) postuler dans d'autres organismes