

OPH – COOP'HLM : Pour la reconnaissance des qualifications et du travail accompli



Un des plus grands changements de la nouvelle convention collective est la **mise en place d'une nouvelle classification des emplois**. Des négociations vont se dérouler dans chaque organisme afin d'établir la nouvelle grille de classification. La C.G.T. demande que les salariés soient pleinement associés. Nous vous communiquons les éléments et la méthode pour établir la nouvelle classification.

Description de l'emploi : une étape essentielle !

Plusieurs étapes sont nécessaires. Tout d'abord il est capital d'établir les fiches emplois où **l'ensemble des activités** de l'emploi doivent être inscrites, il doit être précisé les **responsabilités** dans l'organisation et les relations internes et externes et on doit mentionner les **connaissances professionnelles spécifiques**.

Si certaines activités ne sont pas mentionnées elles ne doivent pas être réalisées par le salarié.

Les critères classants pour coter chaque emploi.

Descriptif d'emploi : intitulé de l'emploi
Mission(s) générale(s) :
Description des activités (en utilisant des verbes d'action) <i>Exemple de description par grand domaine d'activité pour un emploi de secrétaire/assistant(e) :</i> <i>Activité 1 : Gestion des agendas</i> <i>Activité 2 : Accueil physique et téléphonique</i> <i>Activité 3 : Gestion des courriers et des mails</i> <i>Activité 4 : Préparation et/ou participation aux réunions</i> <i>Activité 5 : Traitement des dossiers</i> <i>Activité 6 : gestion du budget</i> <i>Activité 7 : Classement et archivage</i> <i>Activité 8 : Saisie de données, mise à jour de base et tableau de bord, suivi d'indicateurs</i>
Responsabilités d'organisation et relations :
Connaissances professionnelles spécifiques

Ce sont les fiches emplois qui servent à évaluer et à coter l'emploi (et non la personne) à partir de critères ci après. Nous vous invitons à être attentifs aux nuances ou différences d'un degré à l'autre, ce n'est pas toujours évident.

Critères	Autonomie	Responsabilité	Coopération/ management	Dimension relationnelle	Technicité	Connaissances
Degré 8	Décisions générales déclinant la stratégie définie par la gouvernance	Impact des décisions sur la stratégie de l'organisme	Encadrement général	Partenariats et coopérations majeurs avec des décideurs engageant l'organisme	Elaboration et déclinaison de stratégies anticipant les évolutions de l'environnement général	Connaissances transversales de nature stratégique
Degré 7	Elaboration d'objectifs et détermination de moyens de façon transversale	Impact des décisions sur le fonctionnement et/ou le développement de l'organisme	Encadrement d'une partie de l'organisme ou conduite de <i>projets stratégiques</i>	Négociation avec enjeux institutionnels majeurs	Etudes prévisionnelles ou transversales visant à anticiper les évolutions ou à concevoir de nouveaux développements	Connaissances transversales et approfondies relevant de plusieurs <i>domaines professionnels</i>
Degré 6	Elaboration des objectifs dans son périmètre et mise en œuvre des moyens après validation	Impact des décisions sur le fonctionnement et/ou le développement de <i>domaines professionnels</i>	Encadrement d'encadrants ou conduite de projets transversaux/majeurs	Techniques de négociation avec enjeux majeurs	Etudes visant à apporter des solutions ou à améliorer des méthodes ou des processus	Connaissances approfondies relevant d'un <i>domaine professionnel</i>
Degré 5	Contribution à l'élaboration d'objectifs et de moyens	Impact des décisions sur le fonctionnement et/ou le développement d'un <i>domaine professionnel</i>	Encadrement hiérarchique d'une équipe de travail ou conduite de projets	Techniques de négociation, multiples interlocuteurs de différents niveaux	Analyse de nature technique, sociale ou financière avec résolution de problèmes complexes	Connaissances approfondies relevant de plusieurs <i>techniques professionnelles</i>
Degré 4	Adaptation de modes opératoires sélectionnés avec contrôles ponctuels	Impact des actions/décisions sur l'organisation ou les moyens alloués d'un collectif	<i>Animation d'un collectif de travail</i> ou coordination de projets simples	Techniques de communication pour obtenir coopération et compromis	Résolution de problèmes après interprétation d'informations provenant de sources variées	Connaissances de plusieurs <i>techniques professionnelles</i> ou connaissances approfondies d'une <i>technique professionnelle</i>
Degré 3	Choix possible parmi des modes opératoires avec contrôles ponctuels	Impact des actions/décisions sur le fonctionnement d'un collectif	Appui-conseil auprès d'autres emplois	Argumentation, persuasion, communication démonstrative	Résolution de problèmes à l'aide de méthodes et moyens adaptés	Connaissances d'une <i>technique professionnelle</i>
Degré 2	Sélection parmi des consignes préétablies avec contrôle fréquent	Impact des actions/décisions sur des emplois semblables	Coopérations ou partage d'expériences	Reformulations, adaptation de la communication	Activités combinant des techniques dans le cadre de modes opératoires préétablis	<i>Connaissances professionnelles</i> théoriques et pratiques
Degré 1	Consignes précises avec contrôle fréquent	Impact limité à l'emploi, alerte en cas de dysfonctionnement	Echanges simples	Compréhension des informations	Activités élémentaires dans le cadre de modes opératoires préétablis	<i>Connaissances professionnelles</i> essentiellement pratiques

Niveaux et catégories de l'emploi

Pour chaque emploi le total du nombre de points correspond au total des degrés (ex Degré 3 = 3 points) pour les six critères. Le total détermine la classe de l'emploi (18 points = classe 4 par exemple) cela va de 1 à 13 classes. Le tableau ci contre indique également la catégorie de l'emploi (ouvrier / employé – agent de maîtrise / technicien – cadre).



Total de points	Classes d'emploi	Catégorie
6-7-8-9-	1	Employé ouvrier
10-11-12-13	2	
14-15-16-17	3	
18-19-20	4	Technicien Agent de maîtrise
21-22-23	5	
24-25-26	6	
27-28-29	7	Cadre
30-31-32	8	
33-34-35	9	
36-37-38	10	
39-40-41	11	
42-43-44	12	
45-46-47-48	13	

Les salaires bruts minima de chaque classe au 01/01/2024

L'application de la grille de classification détermine le salaire brut minimum hiérarchique hors prime pour chaque classe d'emploi qui est négocié chaque année au niveau de la branche et dans chaque organisme dans le cadre de la NAO.

L'application de la nouvelle classification ne peut pas avoir



pour effet de réduire la catégorie et/ou la rémunération existante du salarié.

Salaires minimum Classification Nouvelle CCN		
Classe	Niveaux	Salaires brut Mini
1	6-7-8-9	1 800,00 €
2	10-11-12-13	1 863,00 €
3	14-15-16-17	1 928,21 €
4	18-19-20	2 024,62 €
5	21-22-23	2 146,09 €
6	24-25-26	2 274,86 €
7	27-28-29	2 411,35 €
8	30-31-32	2 652,48 €
9	33-34-35	2 970,78 €
10	36-37-38	3 327,28 €
11	39-40-41	3 826,37 €
12	42-43-44	4 400,32 €
13	45-46-47-48	5 280,39 €

La C.G.T. invite les salariés à réclamer leur fiche emploi, à vérifier que chaque activité est bien prise en compte ainsi que les responsabilités et les connaissances professionnelles. A partir de votre fiche vous pouvez coter votre emploi à partir des critères et transmettre l'ensemble à votre syndicat C.G.T. afin de les prendre en compte dans les négociations. La nouvelle classification doit être mise en place au plus tard le 31/12/2025

Nous vous rappelons que le meilleur moyen pour être entendu, respecté est de se syndiquer à la C.G.T.



J'adhère à la C.G.T.

Nom..... Prénom

Courriel :

à adresser à cgt.logement@free.fr

ou



LE TRAVAIL
A PLUSIEURS VISAGES.
LA CGT A LE VÔTRE.



Contact : cgt.logement@free.fr
 Blog du collectif logement C.G.T. : <https://cgt-logement.over-blog.com>
 C.G.T. Services Publics : <https://www.cgtservicespublics.fr>