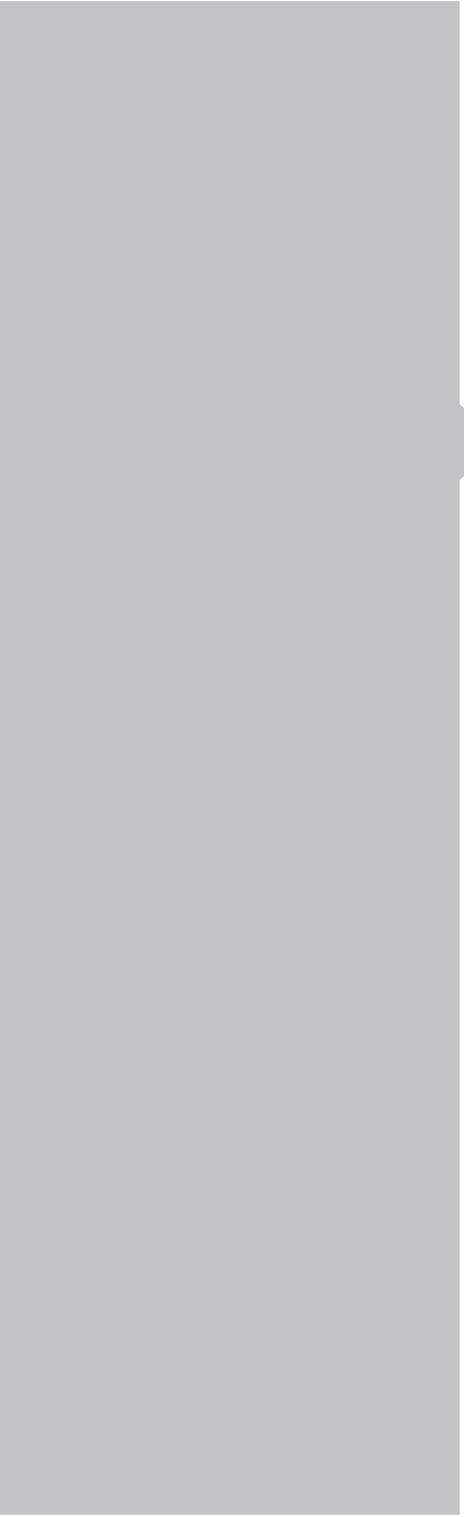




# WEBINAIRE LOGEMENT SOCIAL

L'ENJEU DES CLASSIFICATIONS DANS LE SECTEUR  
DU LOGEMENT SOCIAL

21 MARS 2024

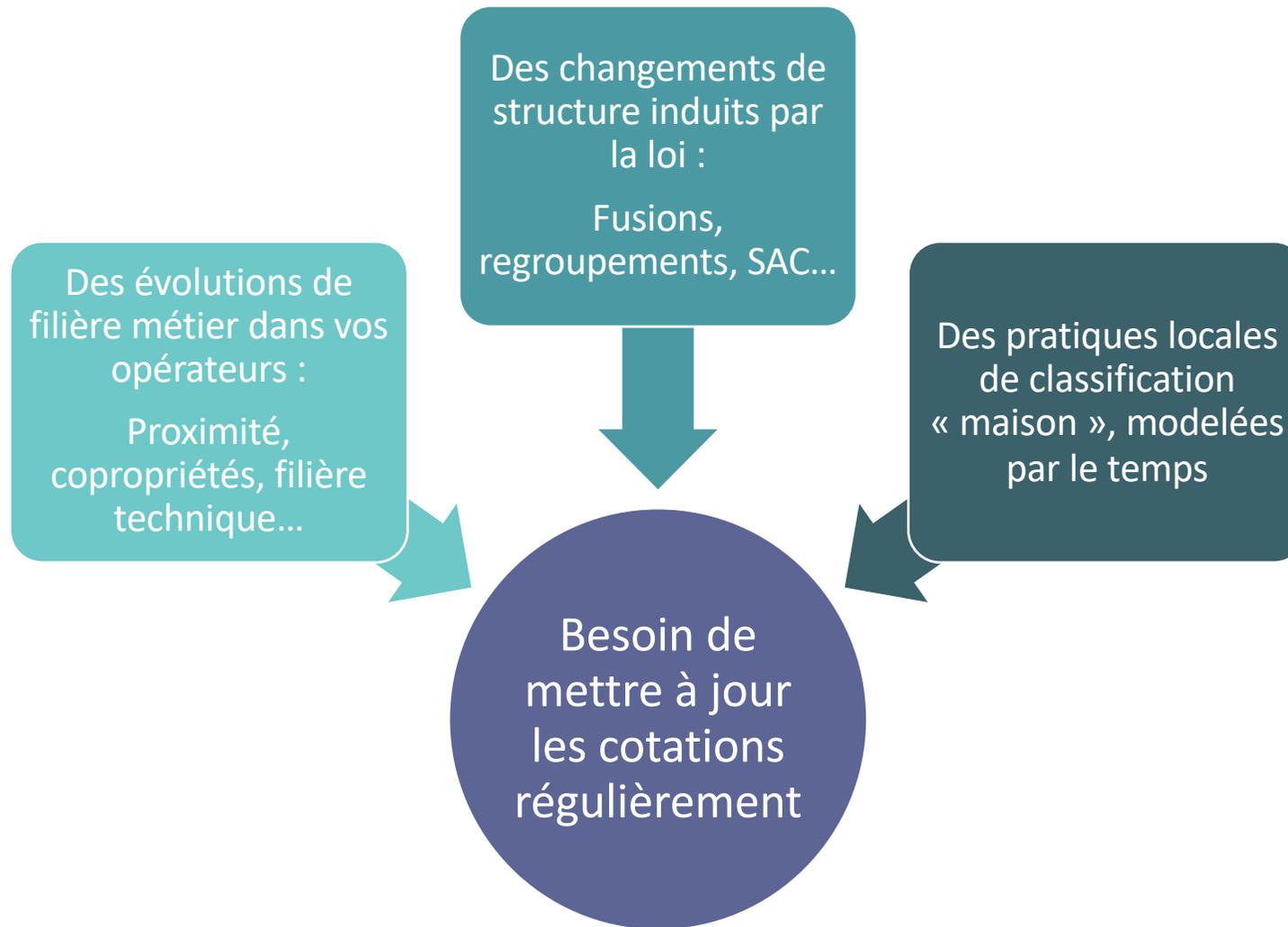


Pourquoi parler des classifications ?

# DES ÉVOLUTIONS DE VOS STRUCTURES QUI SONT VENUES MODIFIER LES POSTES DES SALARIÉS DU LOGEMENT SOCIAL, ÉGALEMENT L'IMPACT DES REGROUPEMENTS OPÉRÉS SUR CES DERNIÈRES ANNÉES



## ... QUI ONT DONC DES INCIDENCES SUR VOS COTATIONS DANS LES CLASSIFICATIONS...



## ...ET TRADUISENT DES ENJEUX SOCIAUX IMPORTANTS



# DANS LE LOGEMENT SOCIAL, UN SUJET PRÉGNANT POUR TOUS LES ACTEURS

Offices publics et  
Coopératives



Convention collective nationale des  
personnels des opérateurs publics et  
coopératifs du logement social

Convergence de la CCN des OPH et de  
celle des coopératives, signée fin  
2023



Classification nouvelle, instaurée à la  
convergence des deux CCN



Nécessité de classer tous les emplois  
au regard de la nouvelle classification

Entreprises sociales de  
l'habitat



Convention collective nationale des  
personnels des sociétés anonymes et  
fondations de HLM

Conclue en 2000



Classification revue par annexes en  
2008 et 2013



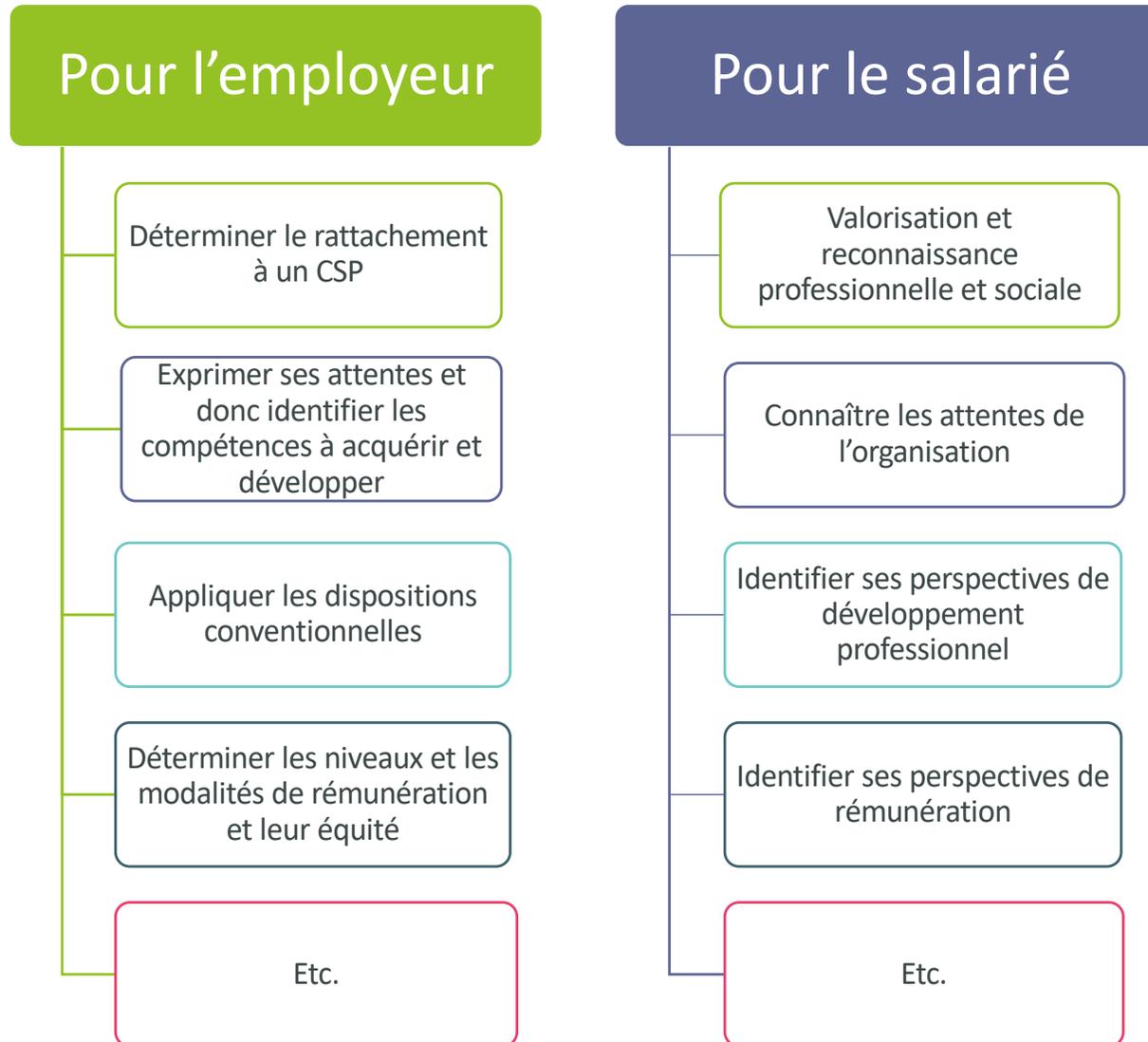
Evolutions & réorganisations qui  
entraînent le besoin de re-classer de  
nombreux postes et d'harmoniser les  
pratiques



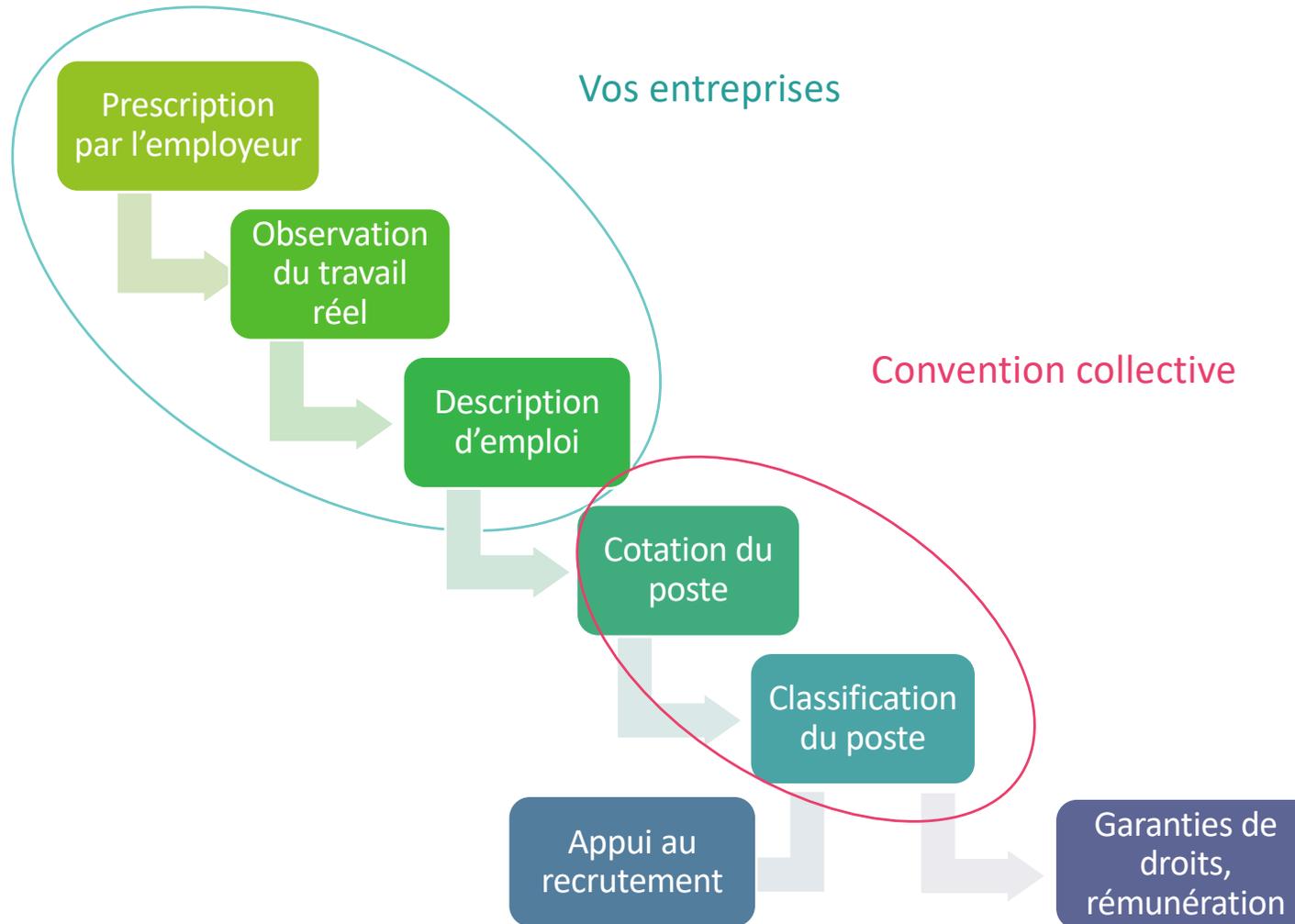
#2

A quoi sert une classification ?

# LES ENJEUX AUTOUR DE LA CLASSIFICATION :



# LE PROCESSUS DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS :



# LES ÉTAPES D'UNE CLASSIFICATION PAR CRITÈRES CLASSANTS

**X critères classants**

1. Critère 1
2. Critère 2
3. Critère 3
4. Critère 4
5. Critère 5
6. ...

**et pour chaque critère**

Une définition, un mode d'approche du critère

Une graduation comportant plusieurs degrés

**Exemple sur le critère communication**

Degré 1	L'emploi nécessite la compréhension des consignes et des échanges simples
Degré 2	...
../..	...
Degré 10	L'emploi nécessite la mobilisation d'acteurs décisionnaires clés



Une grille associée à chaque degré atteint, pour chaque critère, un nombre de points (« grille de pondération »)

	Critère 1	Critère 2	Critère 3	Etc ...
D1	1 pt	1 pt	1 pt	
D2	2 pts	2 pts	2 pts	
D3	3 pts	3 pts	3 pts	
·	...	...	...	
·				
·				
D10	10 pts	10 pts	10 pts	

Points	Classe d'emplois	Groupe d'emplois
6 à 9 pts	1	A
10 à 12 pts	2	A
...	...	
58 à 60 pts	18	I

Pour chaque poste, on cumule le nombre de points obtenus, que l'on rapporte dans la grille de positionnements affichant un coefficient pour les différentes fourchettes de points possibles.



# CCN DES ESH : LES CRITÈRES

## Personnel administratif

### Technicité

- Mesure la capacité à maîtriser des normes, techniques, expertises particulières, depuis des activités simples jusqu'à la définition de méthodologies d'actions propres à assurer la pérennité de l'entreprise.
- La possession d'un diplôme ne préjuge pas du degré de technicité de l'emploi

### Relationnel

- L'exigence relationnelle est précisée par 4 sous-critères : les échanges, la communication, la négociation, l'animation/encadrement.
- Le fait d'être en situation d'encadrement est explicitement déconnecté du statut cadre.

### Autonomie

- Précisé par 3 sous-critères : nature des instructions, initiative de la réalisation, nature des contrôles

### Responsabilité Professionnelle

- Mesure la contribution de l'emploi, depuis le champ strict de sa fonction jusqu'à une contribution « déterminante sur les résultats de l'entreprise »

## Personnel immeuble

### Technicité ou exigence professionnelle

- Évalue l'ensemble des connaissances (pratiques, techniques, générales) qu'exige la tenue satisfaisante de l'activité.
- On l'évalue en référence aux niveaux de formation de l'Éducation Nationale, mais cette voie n'est pas la seule

### Relationnel

- L'exigence relationnelle est précisée par 4 sous-critères : les échanges, la communication, la négociation, l'animation.
- Chaque sous-critère est coté sur 5 et on applique le plus élevé des 4 pour coter le critère complet.

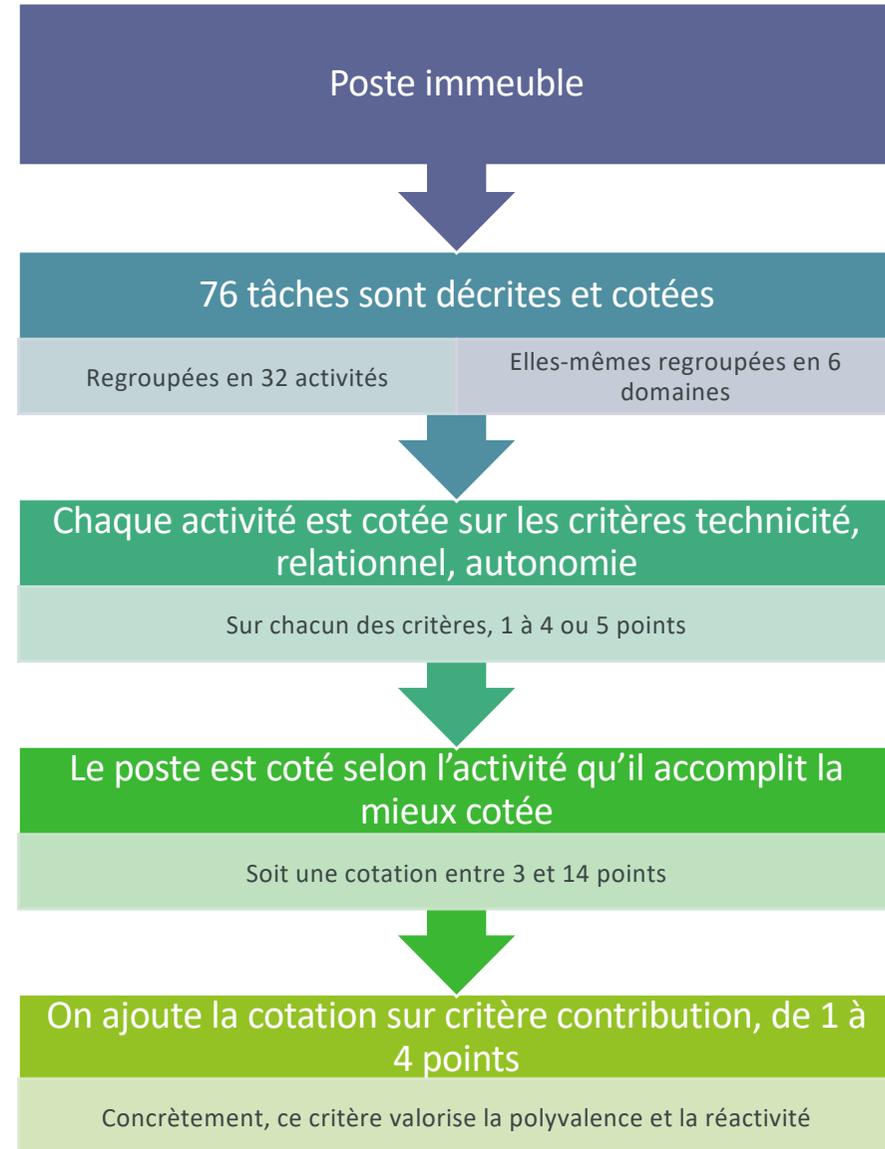
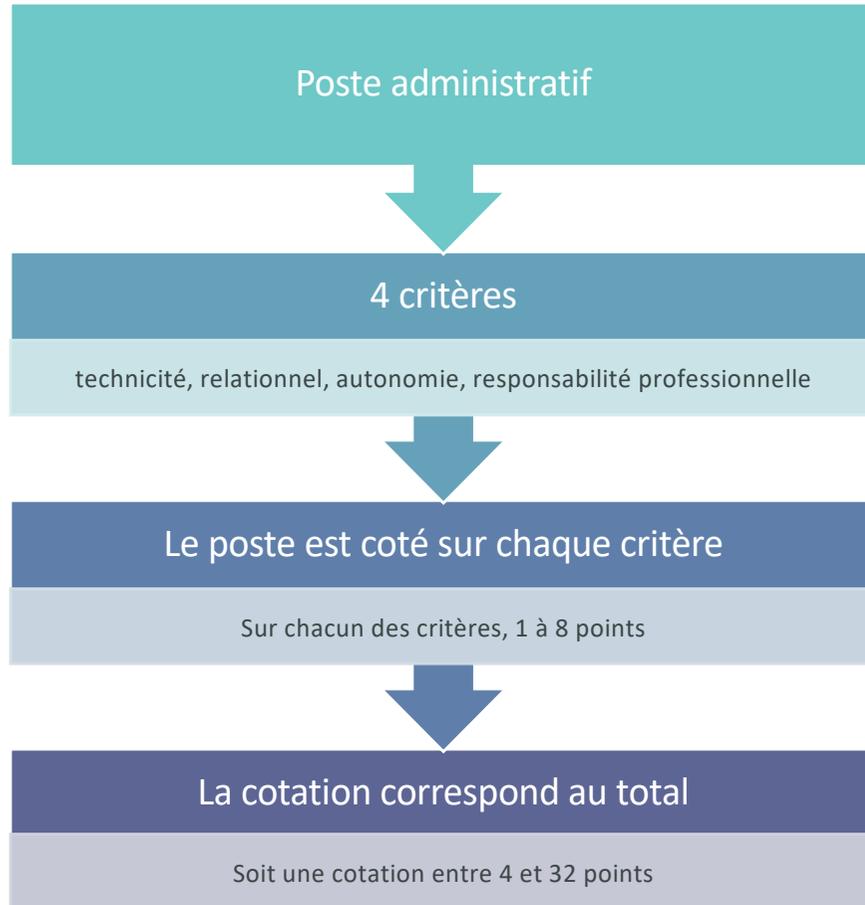
### Autonomie

- Précisé par 3 sous-critères : nature des instructions, nature et organisation des contrôles + proximité et permanence d'une assistance, initiative de la réalisation requise
- Il y a donc 3 grilles différentes, sur 4 points chacune, on applique la cotation la plus haute des 3.

### Contribution

- Exprime le degré de contribution de chaque situation professionnelle à l'activité globale de l'entreprise ». Concrètement, ce critère valorise la polyvalence et la réactivité.

# CCN DES ESH : LA COTATION



# ESH : LE NOMBRE DE POINTS DÉTERMINE LA CLASSIFICATION

## PERSONNEL ADMINISTRATIF

cotation	classification
4	<b>G1</b> : chargé d'activité opérationnelle
5	
6	
7	
8	
9	<b>G2</b> : chargé d'activité technique
10	
11	
12	<b>G3</b> : chargé d'activité qualifié
13	
14	
15	<b>G4</b> : responsable d'activité opérationnelle
16	
17	
18	<b>G5</b> : responsable d'activité technique - projet
19	
20	
21	<b>G6</b> : responsable d'unité-expert
22	
23	
24	<b>G7</b> : directeur d'activité
25	
26	
27	<b>G8</b> : directeur de département
28	
29	
30	<b>G9</b> : dirigeant d'entreprise
31	
32	

## PERSONNEL IMMEUBLE

cotation	coefficient		emploi repère
4	<b>EE</b>	<b>OE</b>	employé d'immeuble d'exécution / ouvrier d'exécution
5			
6			
7	<b>EQ</b>	<b>OQ1</b>	employé d'immeuble qualifié / ouvrier qualifié 1
8			
9			
10	<b>GQ, AQ</b>	<b>OQ2</b>	gardien ou agent d'immeuble qualifié / ouvrier qualifié 2
11			
12			
13	<b>GHQ</b>	<b>OHQ</b>	gestionnaire ou gardien d'immeuble hautement qualifié / ouvrier hautement qualifié
14			
15			
16	<b>GS</b>	<b>CE</b>	gestionnaire ou gardien d'immeuble superviseur / chef d'équipe
17			
18			

- ▶ 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.

# CCN OPH & COOP HLM : CHAQUE POSTE EST COTÉ SUR 6 CRITÈRES, DE 1 À 8 POINTS POUR CHAQUE CRITÈRE

<b>Critères</b>	<b>Autonomie</b>	<b>Responsabilité</b>	<b>Coopération/ management</b>	<b>Dimension relationnelle</b>	<b>Technicité</b>	<b>Connaissances</b>
<b>Degré 8</b>	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
<b>Degré 7</b>	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>
<b>Degré 6</b>	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>
<b>Degré 5</b>	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>
<b>Degré 4</b>	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>
<b>Degré 3</b>	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>
<b>Degré 2</b>	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
<b>Degré 1</b>	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

# CCN OPH ET COOPÉRATIVES : TABLEAU DES CLASSIFICATIONS

La cotation sur 6 critères donne un nombre de points...

... qui détermine une classe d'emploi...

... qui définit une CSP



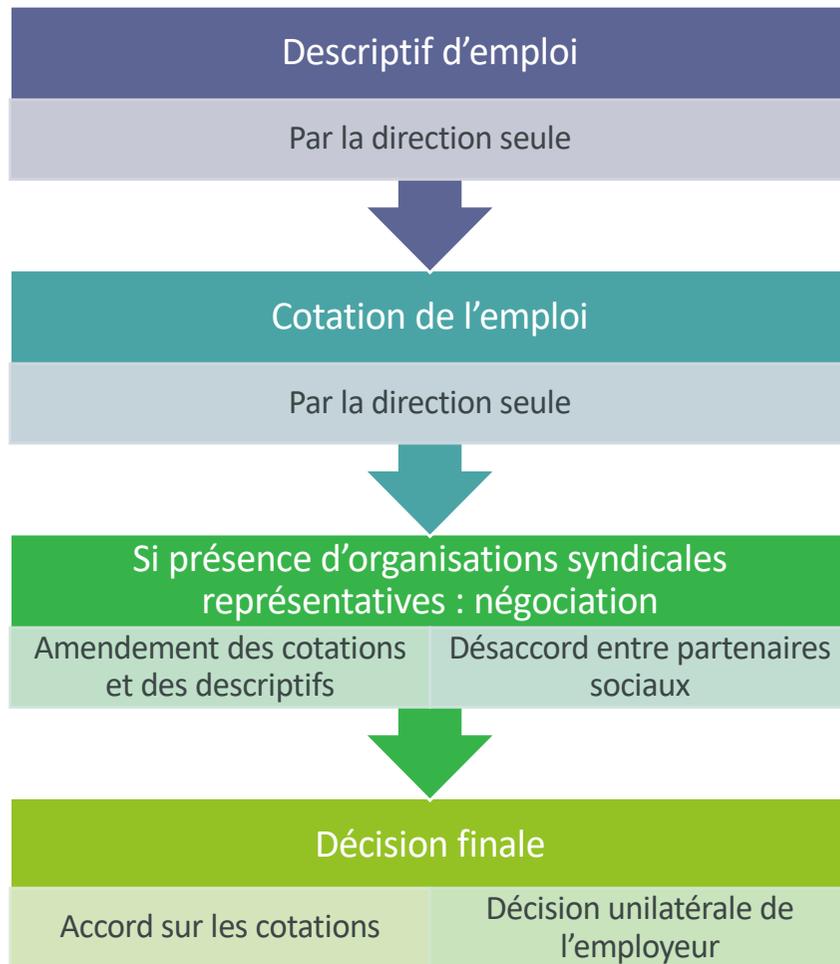
Cotations	Classes d'emplois	Catégories
6 7 8 9	1	Employé
10 11 12 13	2	
14 15 16 17	3	
18 19 20	4	Technicien/agent de maîtrise
21 22 23	5	
24 25 26	6	
27 28 29	7	
30 31 32	8	Cadre
33 34 35	9	
36 37 38	10	
39 40 41	11	
42 43 44	12	
45 46 47 48	13	

#3

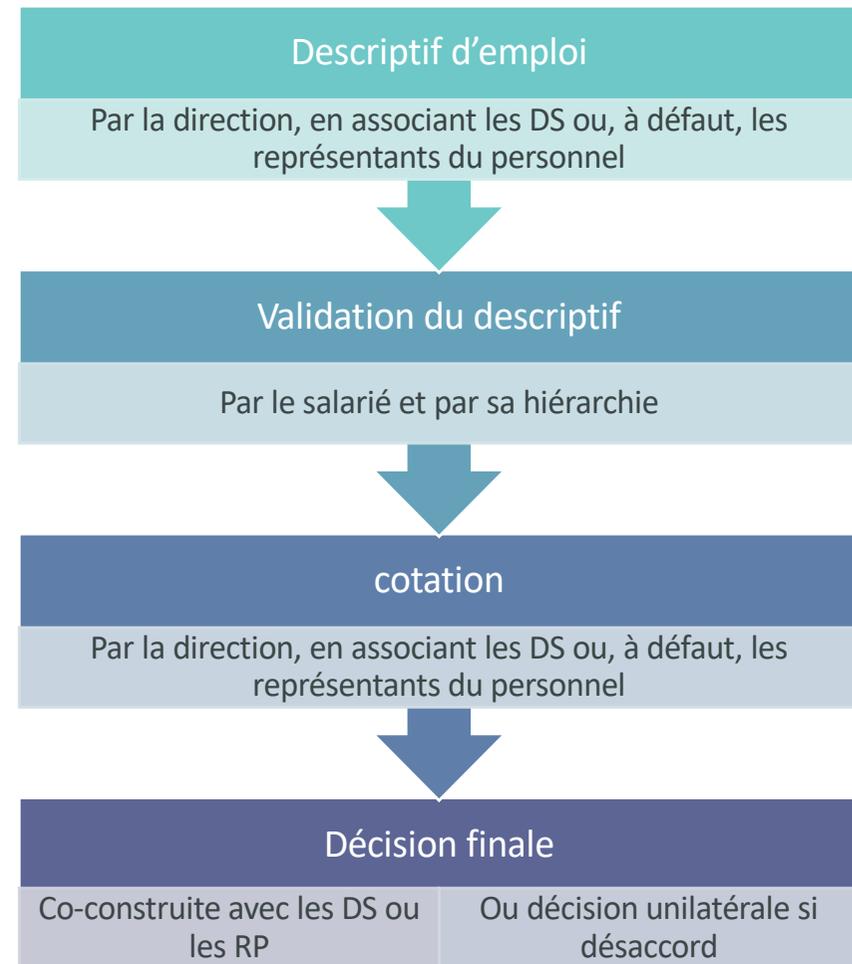
Et le rôle des représentants du personnel dans tout ça ?

# DES PLACES DIFFÉRENTES DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL DANS LE PROCESSUS... QUI N'EMPÊCHE PAS DE FAIRE **MIEUX** !

OPH et coopératives



ESH et fondations



# À MINIMA LA CONSULTATION DU CSE, AU DÉMARRAGE ET LORS DES RÉVISIONS RÉGULIÈRES DE LA CLASSIFICATION TOUT AU LONG DE LA VIE DE L'ENTREPRISE : MÉTHODE SUGGÉRÉE

La mise à jour de la classification doit être pensée à chaque information-consultation ponctuelle dans la vie de vos entreprises : changement d'organisation, déploiement de nouveaux outils, création d'une nouvelle fonction, etc.

## 1 Organisation des modalités de classification

- Définition du dispositif de mise à jour des descriptions d'emploi dans le cadre du projet présenté : identification des emplois concernés, place et rôle des IRP, contribution des salariés, pilotage de la fonction RH, calendrier, définition des modalités de recours (selon accords ou usages en vigueur)...

## 2 Réalisation ou ajustement des descriptions d'emplois

- Selon les modalités prévues au point 1.

## 3 Classification des emplois

- Selon les modalités prévues au point 1.

## 4 Evaluation des impacts individuels et collectifs

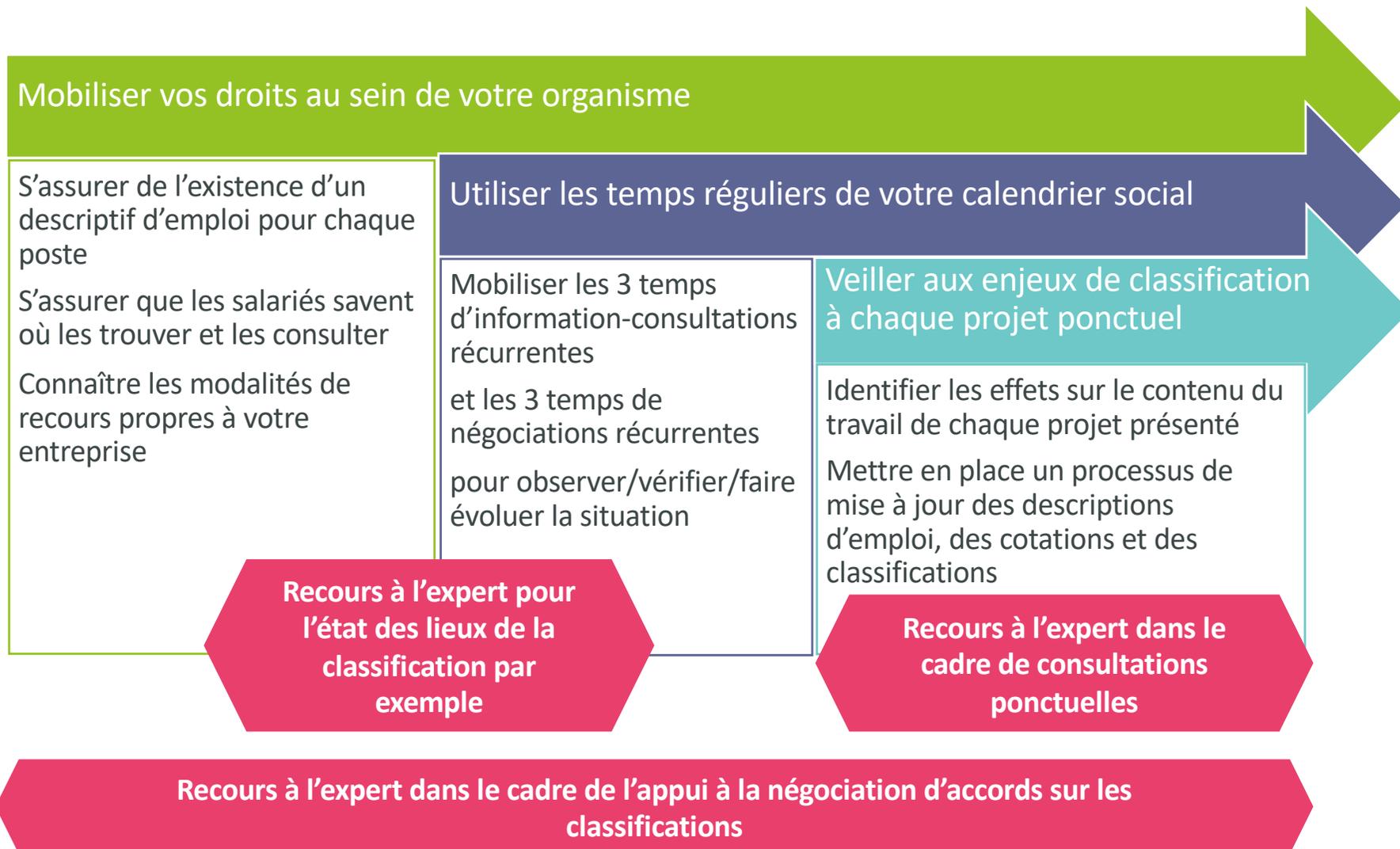
- Il s'agit ici d'évaluer les impacts des modifications de cotation et de classification sur les salariés : y a-t-il des « gagnants » et des « perdants » ? Cela modifie-t-il les parcours professionnels ? Quels impacts sur les rémunérations ? La formation ? Etc.

## 5 Définitions de mesures correctives éventuelles

- Selon les constats dressés au point précédent

C'est l'ensemble de ce processus qui doit faire l'objet de l'information-consultation : l'organisation des modalités au démarrage et les informations sur la cohérence globale de la classification et des mesures correctives à l'aboutissement.

# POUR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL, DES LEVIERS À ARTICULER AU QUOTIDIEN



## VOS ANIMATEURS/TRICES



### Fanny CORRIETTE

- Experte économique et social pour les CSE
- Pour la joindre : [f.corriette@syndex.fr](mailto:f.corriette@syndex.fr)
- 06 23 37 48 31

### Julien BALLAIRE

- Expert économique et social pour les CSE
- Pour le joindre : [j.ballaire@syndex.fr](mailto:j.ballaire@syndex.fr)
- 06 99 60 24 85

### Agnès LARGOUËT

- Experte économique et sociale pour les CSE
- Pour la joindre : [a.largouet@syndex.fr](mailto:a.largouet@syndex.fr)
- 06 89 37 01 47