



## Niveau grille salariale

Par **Lebabs**, le **22/02/2021** à **14:05**

Bonjour,

Je me permets d'écrire pour avoir un ou plusieurs avis.

J'aimerais savoir si je suis payé a ma juste valeur.

Je suis agent de maitrise dans la sécurité incendie coeff 150. (Ssiap2)

Sur notre site il nous est demandé d'avoir comme pré-requis la formation PSE1, PSE2, travail en hauteur et NRBC (risque nucléaire, radiologique, bacteriologique et chimique) ainsi qu'un bon niveau d'anglais.

En général sur d'autre site on demandera au SSIAP 2 d'être simplement titulaire du SST.

L'intitulé du poste est le même, le niveau de la grille salariale est le même mais les pré-requis, les connaissances et missions sont plus conséquentes sur mon site.

Mon employeur avoue qu'il y a un problème, qu'on en fait plus que demandé. Il nous tient en haleine en nous disant qu'il travail sur un projet mais rien avance.

Pour info, nos agents sont a un coeff de 140 a cause des pré-requis demandés justement. En tant que chef, rien.

Quelles sont mes solutions?

Qui pourrait dire si les niveaux de la grille salariale sont respectés?

Pour moi mon employeur est dans le faux depuis très longtemps.

Personnellement il me paraîtrait logique d'être niveau 2 voir 3 vu les missions.

On gère 2 pc, 12 personnes, on accueil et forme les nouveaux, bref on fait bien plus que ce qui est demandé en tant que AM niveau 1 mais qui pourrait valider le fait qu'on en fasse plus?

Merci a vous.

Par **P.M.**, le **22/02/2021** à **15:48**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale de la branche d'activité...

Vous auriez intérêt à voir traiter le problème le plus rapidement possible car l'employeur risque de ne s'en tenir qu'à une régularisation rétroactive que sur la durée de la prescription sur 3 ans...

Par **Lebabs**, le **23/02/2021** à **09:33**

Bonjour et merci d'avoir pris le temps de me répondre.

On a bien contacté nos représentants, ils étaient prêts à nous défendre sur ce point, nous disaient qu'il était possible d'atteindre un coeff de 180.

Le problème, c'est qu'on est que 2 à vouloir faire avancer les choses sur les 12 chefs d'équipe. Aussi, il est difficile d'établir notre niveau car entre 2 niveaux il y a parfois juste un mot ou une nuance qui change et en fonction du côté où l'on se trouve, employeur ou employé, on prend la nuance qui nous convient le mieux.

Exemple:

Le niveau 1 d'un agent de maîtrise dit:

L'agent de maîtrise de niveau I encadre un groupe de salariés. Il dispose d'instructions précises et détaillées, un programme et des objectifs lui sont fixés, les moyens adaptés lui sont fournis.

Le niveau 2 dit:

L'agent de maîtrise de niveau II encadre un groupe de salariés soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau I. Il dispose d'instructions relatives aux conditions d'organisation de travail du groupe lui permettant d'utiliser les moyens qui lui sont fournis en fonction d'un programme et des objectifs à atteindre.

Entre les 2 niveaux il n'y a pas grand chose qui change.

Merci, je vais donc recontacter mes représentants du personnel pour voir comment faire avancer les choses.

Par **P.M.**, le **23/02/2021** à **09:45**

Bonjour,

Il y a quand même cette notion de savoir si au dessus de vous il y a un autre agent de maîtrise qui vous encadre ou si au contraire vous transmettez les instructions par un intermédiaire et d'autre part, si vous disposez d'instructions précises ou si elles sont relatives...

Si les Représentants du Personnel de l'entreprise ne sont pas d'un soutien suffisant, vous pourriez rechercher l'avis d'une organisation syndicale de la branche d'activité qui aurait un regard plus étendu avec d'autres entreprises pour apprécier du coefficient adéquat alors que déjà l'employeur reconnaît qu'il y a un problème mais qu'il tarde à le régler...

Par **Lebabs**, le **23/02/2021** à **10:47**

Notre service est constitué d'environ 80 agents ssiap 1, 12 chefs d'équipes ssiap 2 (am150) et de 3 ssiap 3 (am 235)

1 équipe est constituée de 4 chefs, 14/15 agents

Dans chaque équipe on retrouve un peu un système de grade avec 1 chef qui est nommé à la tête de l'équipe, lui percevra une prime car il a la charge de l'équipe et aussi si les objectifs de l'équipe sont atteints, en dessous il y aura le second chef d'équipe, puis le troisième et le quatrième. (Moi je suis le troisième)

En principe nous avons des fiches de poste avec des tâches bien définies pour le 1er chef, 2eme chef,...

Fiches de poste difficilement réalisables il arrive très souvent que les 2ème et 3ème chefs prennent la place du premier quand celui ci n'est pas là.

En réalité les 3 premiers chefs de chaque équipe sont amenés à prendre le rôle du 1er chef d'équipe.

La fiche de poste du 1er chef d'équipe dit qu'il a la gestion de 2 postes incendie, il devra donc gérer 2 chefs d'équipe.

Dans la phrase:

"L'agent de maîtrise de niveau II encadre un groupe de salariés soit directement, soit par l'intermédiaire d'agents de maîtrise de niveau I"

Le "soit" laisse la possibilité du "ou" non?

Soit directement OU soit par l'intermédiaire.

Cette phrase me fait dire que le niveau 2 n'implique pas forcément la gestion par l'intermédiaire...

Chaque chef encadre directement un groupe de salarié, un chef aura en plus à sa charge la gestion d'un autre chef d'équipe et ses agents, donc lui encadre par directement et par l'intermédiaire.

1 chef a, sûr le droit de prétendre à un niveau supérieur, et depuis que je fais savoir ça à mon employeur, ils essaient de revoir les fiches de postes et indiquent bosser sur une

augmentation de niveau mais que pour le chef qui est a la charge de l'équipe.  
Aussi pour les 2 ème et 3 ème chefs il nous propose une prime au prorata du niveau 2 pour les services effectués en tant que 1er chef.  
Mais pour l'instant il n'y a rien et ça fait des années que c'est comme ça.

On a des instructions précises mais relatives