

# Guide de la classification professionnelle

Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture  
COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE 1er FEVRIER 2004

Les parties signataires de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture ont estimé utile d'établir en commun accord le présent guide d'utilisation à l'intention des Employeurs et des Salariés. Ce guide comporte des commentaires, ainsi que des recommandations, relatifs au Chapitre V de la présente Convention Collective Nationale titré : Classifications professionnelles - Rémunérations.

Le texte de la Convention constitue la seule référence applicable.

## I - PRESENTATION GENERALE DE LA CLASSIFICATION

---

### A - PRINCIPES AYANT GUIDE LES SIGNATAIRES

Par la concertation :

- Valoriser les professions intervenant dans les Entreprises d'Architecture,
- Reconnaître les compétences acquises par les Salariés,
- Favoriser le déroulement de carrière des salariés, notamment par la formation professionnelle.

### B - PRESENTATION DE LA METHODE DE CLASSEMENT

La classification à critères classant comporte 6 niveaux de qualification correspondant à 11 positions hiérarchiques.

Le classement des Salariés intervient, sans diminution de leur salaire réel, à partir des définitions générales des niveaux en tenant compte des quatre critères suivants :

1. Contenu de l'activité,
2. Autonomie et initiative,
3. Technicité,
4. Formation, et, ou expérience.

Il n'y a aucune correspondance entre la grille de classification à critères classant reconnaissant les compétences des Salariés et les définitions d'emploi utilisées dans la Convention Collective précédente ; ni en ce qui concerne les salaires en découlant.

Le Tableau Synoptique de la grille à critères classant présenté ci après permet de visualiser leurs graduations et leurs complémentarités.

Ce tableau doit être lu :

- **Horizontalement** de droite à gauche, dans un même niveau ou une même position, les quatre critères se complètent, sans priorité ni hiérarchie entre eux,
- **Verticalement**, il révèle une graduation de valeur des critères entre les différents niveaux et positions.

La terminologie employée dans l'écriture de la grille à critères classant et sa signification sont traduites dans le glossaire proposé au présent guide.

## II - MODE D'UTILISATION DE LA CLASSIFICATION

---

### A - COMMENT CLASSER LES SALARIES ?

Les Entreprises d'Architecture devront se conformer à l'esprit de la Convention Collective instituant un système de classification validé par la négociation et le dialogue social.

Il convient de prendre en compte pour ce classement les savoirs et les savoir-faire professionnels des Salariés dans leurs emplois, dans le cadre des critères définis ci avant.

Le classement des salariés doit s'opérer comme suit :

- Prendre en compte leurs compétences et la nature des fonctions ou statuts réellement exercés,
- Confronter ces éléments aux définitions générales des 6 niveaux et 11 positions,
- Se référer au tableau synoptique des critères de classement,
- S'approprier les définitions du glossaire.

Il n'y a pas de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques. De même, il ne faut pas prendre en compte la rémunération actuelle pour déterminer le niveau de classement.

Le nouveau classement n'entraîne aucune diminution de la rémunération.

L'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être prises en compte pour le classement. Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieures à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant. Sont rappelées les dispositions de l'article V-1-8 dernier alinéa de la Convention Collective.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le Salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.

Les Salariés occupant des fonctions ne correspondant pas à leurs compétences avérées, et dans l'attente d'une promotion professionnelle, seront prioritaires pour être confirmés dans la fonction correspondante, suivant les conditions des Articles V.1.6 et VI.1 sur la formation continue et le plan de formation de l'Entreprise.

La pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de la fonction principale constitue la polyvalence, décrite au paragraphe D ci-dessous, et visée à l'Article V.1.7. autorisant l'attribution de points supplémentaires.

## **B - PROCEDURE DE CLASSEMENT (V.1.9)**

La classification doit être appliquée, après information des salariés, dans un délai maximum de 4 mois après l'extension de la Convention Collective.

L'information se fait au cours de réunions où l'employeur et les salariés, et/ ou les délégués du personnel (Article II.5), échangent sur les principes de la classification et déterminent le processus de mise en application de celle-ci.

Préalablement au classement, des entretiens individuels seront organisés par l'employeur.

Au cours de ceux-ci, l'employeur et le salarié échangent sur la prise en compte des différents critères de la classification à l'aide de la grille jointe en annexe.

Ensuite, l'employeur informe le salarié de son classement, et le lui notifie par écrit sous quinzaine.

La notification peut être faite sous forme de reçu contre décharge.

En cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit, à l'employeur un réexamen, sous un mois, après un nouvel entretien.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit, la Commission Paritaire Régionale pour conciliation, via le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, 26, Bd. Raspail, 75007 Paris.

## **C - DIPLOMES, CERTIFICATS, ATTESTATIONS (V.1.3)**

Indépendamment des niveaux de formation qui doivent être pris en compte dans le classement (cf. V.1.3), les Salariés titulaires à l'embauche de Certificats de Qualification Professionnelles (CQP), ou de Validation des Acquis par l'Expérience (VAE), verront ces certificats reconnus dans le classement.

## **D - POLYVALENCE (V.1.7)**

La pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de la fonction principale constitue la Polyvalence visée à l'Article V.1.7.

La polyvalence offre des points supplémentaires par tranche de 5 avec plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients des deux positions contiguës, sans pour autant modifier la qualification contractuelle.

Les salariés effectuant des fonctions d'un niveau ou d'une position supérieure de façon régulière et continue doivent être classés à la qualification correspondant à celles-ci.

## **E - PRIME D'ANCIENNETE (V.1.9)**

La prime d'ancienneté acquise à l'échéance de 4 mois suivant l'entrée en application de la Convention Collective est convertie en points s'ajoutant au coefficient issu de l'application de la nouvelle classification et déterminant un salaire de base brut. Ceci aboutit à une augmentation de la rémunération.

Pour déterminer le nombre de points à ajouter au coefficient de base il faut diviser le montant brut de l'ancienne prime d'ancienneté par la valeur du point applicable régionalement en 2003.

Il est conseillé de la faire apparaître sur le bulletin de salaire.

Exemple :

Nouvelle classification = 300

Valeur de point = 6 €

Salaire brut (300 x 6) = 1800 €

Prime d'ancienneté acquise = 150 €

Valeur du point = 6 €

Ajout de points (150/6) \* = 25

équivalent prime d'ancienneté (25x6) = + 150 €

Montant du salaire brut minimal après requalification = 1950 €

\* = Ces points complémentaires doivent apparaître sur le bulletin de salaire

## **F - POSITION CADRE (V.1.5)**

Le statut acquis de cadre ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis au sein de l'entreprise par les salariés à titre individuel.

Le positionnement du cadre se situe dans les qualifications à partir du coefficient 370 si les conditions sont remplies, et, dans tous les cas, est acquis au coefficient 400.

## **G - LES DEFINITIONS DES NIVEAUX D'EMPLOI (V.1.1)**

La grille à critères classant repose sur la définition de niveaux de qualification à partir d'une série de critères prédéterminés pour chaque niveau et position.

Les définitions des niveaux et positions constituent l'élément essentiel de classement de chaque salarié.

Les caractéristiques principales des emplois de chaque niveau et position, et l'apparition progressive des critères de classement dans la grille sont les suivants :

### **NIVEAU I - POSITION 1**

Ce niveau est un classement d'accueil des Salariés sans formation, ni spécialisation

### **NIVEAU I - POSITION 2 ET 3**

A ce niveau apparaissent les notions :

- d'effectuer des actions spécifiques de travaux
- de faculté d'adaptation,
- d'instructions graduées,
- de mode de suivi
- de diplôme professionnel, de formation continue, d'expérience professionnelle.

### **NIVEAU II - POSITION 1 ET 2,**

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'exécution des travaux dans une procédure
- de connaissances de techniques de base du métier,
- de responsabilité dans l'accomplissement de l'exécution
- d'initiative

### **EN POSITION 2**

d'une maîtrise du moyen informatique (logiciel informatique)

### NIVEAU III - POSITION 1 ET 2

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- de réalisation et d'organisation de travaux dans une spécialité,

### EN POSITION 2

- de connaissances de techniques maîtrisées du métier - d'autonomie et de mission,

### NIVEAU IV - POSITION 1 ET 2

En complément, apparaissent à ce niveau les notions

- de responsabilité dans l'accomplissement de la mission
- de maîtrise d'outils informatiques appropriés,
- d'analyse des contraintes liées à l'activité
- de proposition de choix techniques et/ou conceptuels

### NIVEAU V - POSITION 1

En complément, apparaissent à ce niveau les notions,

- d'organisation ponctuelle d'équipe professionnelle
- de maîtrise d'outils informatiques et de leurs environnements
- de connaissance des orientations économiques et stratégiques de l'entreprise
- de détermination des choix techniques et/ou conceptuels
- de compétences pédagogiques à la transmission de savoir et d'expérience

### NIVEAU VI - POSITION 1

En complément, apparaissent à ce niveau les notions,

- d'encadrement de personnel et de coordination d'activité de l'entreprise
- de réalisation d'objectifs économiques et stratégiques
- de définition de la logistique informatique et ses besoins de compétences

## **H - SUIVI DE L'APPLICATION DE LA CLASSIFICATION (V-1-10)**

Des examens réguliers et annuels des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification sont effectués :

- Par les représentants du personnel,
- Par les Commissions Paritaires Régionales en relais de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.
- Par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi s'inspirant des retours de synthèse des Commissions Paritaires Régionales pour l'élaboration de son Plan de Formations prioritaires nationales.
- Par la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective pour synthèse nationale et affinement de l'application de la Classification.

## **I - EVOLUTION DE CARRIERE (V.1.8)**

L'employeur est tenu de procéder, lors d'un entretien, à l'évaluation des compétences et l'évolution de carrière des salariés au plus tard six mois après l'embauchage et par la suite selon une périodicité biennale.

## **J - REVALORISATION DES SALAIRES MINIMAUX (V.2.2)**

Les barèmes de salaires minimaux sont fixés par négociation à l'échelon régional de la manière suivante :

Fixation négociée et paritaire d'une valeur de point, tous les ans (VII.4.1)

Le montant du salaire minimal est calculé selon le produit du coefficient hiérarchique du Salarié par la valeur du point en vigueur.

### III – GLOSSAIRE

---

**Action** : Faculté d'agir

**Adaptation** : Faculté du salarié à maîtriser son activité et sa situation de travail

**Autonomie** : Capacité de décision dans la réalisation d'actions et de missions

**Classification** : Système de classement et de hiérarchisation des qualifications

**Connaissance** : Acquisition de savoirs et de savoir-faire

**Effectuer** : Accomplir une tâche

**Emploi** : Ensemble d'actions et de missions en relation à une fonction

**Exécuter** : Mener à bien une procédure

**Expérience** : Connaissance acquise par la pratique

**Fonction** : Prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions se définissant en rapport à des compétences et à des qualités techniques

**Initiative** : Aptitude à entreprendre spontanément

**Instruction** : Explication verbale ou écrite

**Maîtrise** : Sûreté d'un savoir faire

**Métier** : Profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et de l'expérience

**Mission** : Charge confiée pour exécution

**Mission complexe** : Nécessitant des efforts d'analyse

**Moyen** : Une procédure technique

**Objectif** : But à atteindre

**Orientation** : Direction déterminées à partir de repères

**Outil** : Ensemble de moyens

**Qualification** : Degré de capacité professionnelle attesté par un diplôme ou expérience professionnelle

**Polyvalence** : Capacité d'exercer dans plusieurs champs d'activité

**Réaliser** : Aboutir à une finalité

**Responsabilité** : Capacité d'assumer un acte professionnel

**Savoir** : Ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience

**Stratégies** : Ensemble d'orientation et décisions

**Technique** : Ensemble des procédés d'une compétence professionnelle

**Travaux** : Ensemble d'activités nécessaires pour obtenir un résultat déterminé

**Simple** : Présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation

**Elémentaires** : Présentant peu de difficultés et sans effort de réalisation

**Courants** : Présentant des difficultés et des efforts de réalisation

### IV - BILAN DE COMPETENCE

---

(voir Annexe B tableau de choix)

La grille doit être étudiée indépendamment par le salarié et l'employeur pour pouvoir discuter par la suite en toute objectivité.

Il est conseillé à chaque salarié dans une première phase de faire son propre bilan de compétence.

Ce bilan va lui permettre de définir où il se situe dans chacun des quatre critères suivants :

- 1) contenu de l'activité
- 2) autonomie/initiative
- 3) technicité
- 4) formation et/ou expérience.

## Bilan de compétence à établir avant concertation entre l'employeur et le salarié

Diplômes .....

Formations .....

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle lorsque le salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.

Technicité complémentaire acquise depuis son embauche .....

Ancienneté .....

Tâches principales du travail pour lequel il a été embauché .....

Responsabilité principale dans le cadre de son travail de base .....

Initiatives prises en plus des tâches qui lui incombent dans le cadre de son travail de base

Tâches exercées en plus de celles faisant partie de son travail de base .....

Responsabilités prises en plus de celles faisant partie de son travail de base .....

Avec l'ensemble de ces éléments, le salarié peut se situer dans chacun des 4 critères

### **Le salarié comme l'employeur doivent se conformer à l'esprit de la convention collective.**

Le dialogue doit être constructif et permettre d'aboutir à ce qu'une décision soit prise dans chacun des 4 critères. La synthèse des 4 critères doit permettre de se situer dans le niveau et la position les plus proches du tableau

## **V - TABLEAU SYNOPTIQUE DES CRITERES CLASSANTS**

(voir Annexe A tableau synoptique)

Utilisation de la Grille à Critères classant dans le cadre d'une négociation entre un salarié et son employeur.

### **PREAMBULE**

La grille est décomposée en 4 colonnes correspondant aux principales catégories de critères classant. Le statut d'un salarié sera donc analysé en fonction de sa position au regard de ces 4 paramètres principaux qui ne doivent pas être pondérés. L'objectif est d'adapter au mieux le salaire pour un poste donné et de choisir un profil de salarié adapté pour ce poste. On évitera ainsi la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

La graduation inscrite dans cette grille traduit la volonté des partenaires sociaux d'inscrire la formation permanente au coeur des pratiques professionnelles. L'objectif est ainsi de renforcer la position des entreprises d'architecture dans l'aménagement toujours plus complexe du territoire.

### **1) LA LECTURE DE LA GRILLE**

#### **Critère 1 - Le Contenu de l'Activité :**

Il s'agit bien là du fondement de tout emploi : quelle est la part de la production de l'entreprise que le salarié prend en charge. En d'autres termes, quelle est la part du travail qui est déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature et à la quantité des directives qu'il est nécessaire de transmettre au salarié pour remplir sa mission.

La complexité ainsi que la variété des tâches confiées doivent être ici prises en compte.

### **Critère 2 - L'autonomie et l'initiative :**

Il faut dissocier l'autonomie, qui est généralement proposée par l'employeur (mais qui peut être revendiquée par le salarié qui devra cependant «faire ses preuves»), de l'initiative, qui est le fait du salarié. La première peut être proposée dès l'embauche du salarié, tandis que la seconde devra être mesurée au gré du déroulement du travail confié au salarié. L'initiative est donc un paramètre qui ne pourra être analysé que lors des bilans annuels ou intermédiaires.

### **Critère 3 - La Technicité :**

Ce critère est lié au poste qu'occupe le salarié et aux outils, techniques et/ou intellectuels, dont il a besoin pour effectuer les tâches qui lui sont confiées. Ce critère est bien entendu étroitement lié à la spécificité de chaque entreprise.

### **Critère 4 - La Formation et/ou l'Expérience :**

Il s'agit du niveau de connaissance théorique et pratique acquise. Ce niveau peut être le résultat d'une formation initiale sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'une formation professionnelle continue sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une attestation ou une expérience professionnelle validée par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

## **2) SE PLACER DANS LES COLONNES (VOIR ANNEXES)**

Le dialogue social a pour but de déterminer la position du salarié dans chacune des colonnes, indépendamment les unes des autres. Les critères, tels qu'ils ont été rédigés pour chaque catégorie, doivent permettre une analyse objective des attentes de l'employeur tout autant que des capacités du salarié. Ainsi la position pour chaque catégorie est indépendante du niveau (de I à VI, mais pouvant aller au-delà) ou de la position (1 à 3 selon les niveaux) ; la combinaison niveau/position sera le résultat du dialogue et non son point de départ.

Chaque « case » correspond à plusieurs coefficients, ce qui autorise une souplesse de positionnement qui permettra de tenir compte des évolutions d'un salarié sans pour autant que les tâches qui lui sont confiées ne conduisent à un changement de position.

On obtient ainsi un coefficient intermédiaire pour chaque catégorie.

## **3) ESTIMER LE COEFFICIENT DU SALARIE**

On aura compris que le coefficient final correspondant à un salarié sera obtenu par une simple règle de 3 correspondant à la moyenne des notations obtenues pour chaque catégorie. Dans l'exemple proposé, on peut voir qu'il n'y a aucun lien de cause à effet entre chaque catégorie.

Lors du bilan annuel, une analyse par catégorie permettra le cas échéant de faire augmenter la notation en raison de formations acquises par exemple, ou encore d'un gain d'autonomie.

Rappel : ces évaluations doivent être réalisées de façon totalement indépendante de l'évolution de la valeur du point et correspondent en tout état de cause à des salaires minima.

Nota : Pour ce qui concerne les salaires autres que les minima, cette méthode d'analyse reste opérationnelle

## VI - MODELE DE LETTRE DE NOTIFICATION DE SON CLASSEMENT AU SALARIE

Raison sociale :

Salarié  
(Nom, prénom, adresse)

Adresse de l'Entreprise :

Date : .....

M.....

Depuis le....., vous êtes au service de notre entreprise en qualité de.....

Conformément au chapitre V de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architectures, instituant une nouvelle méthode de classification des salaires, et faisant suite à notre entretien du ....., où nous avons échangé sur votre qualification au regard des 4 critères classant, nous vous notifions qu'à dater du ....., vous serez classé comme suit :

Emploi : .....

Niveau : .....

Position : .....

Coefficient hiérarchique : .....

Par ailleurs, nous vous informons qu'à cette date votre salaire effectif sera porté à : .....

Ou restera à : .....

soit un taux horaire de .....pour une valeur régionale de point de ..... €  
au 1er janvier 2003.

Veillez agréer, M....., l'expression de nos sentiments distingués.

(Signature de l'Employeur)



## Annexe A : tableau synoptique

Niveau	Position	Contenu /Activité	Autonomie / Initiative	Technicité	Formation et/ou expérience	Echelle de notation	Coef. de notation
<b>I</b>	<b>1</b>	Position d'accueil				200/210	<b>200</b>
	<b>2</b>	Travaux élémentaires à partir de directives précises	Travaux effectués sous contrôle permanent.	Sans mise en œuvre de connaissances particulières, notions de base acquises par formation et/ou expérience.	Diplôme de niveau V de l'EN. Formation générale technologique ou professionnelle. Exp. acquise à la position précédente.	220 230	<b>220</b>
	<b>3</b>	Travaux simples à partir de directives précises	Travaux effectués sous contrôle régulier.	Notions de base acquises par formation et/ou expérience.	Diplôme de niveau IVb-IVc de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	240 250 260	<b>240</b>
<b>II</b>	<b>1</b>	Travaux courants de la fonction selon des directives précises. Resp. de leur exécution dans cette limite.	Travaux exécutés sous contrôle fréquent. Resp. de leur exécution dans cette limite. Initiative élémentaire.	Connaissance de techniques de base acquises par formation et/ou expérience.	Diplôme de niveau IVa de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	270 280 290	<b>270</b>
	<b>2</b>	Travaux courants de la fonction selon des directives générales. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel. Resp. de leur exécution dans cette limite. Initiatives limitées.	Maîtrise technique des moyens acquise par formation et/ou exp.	Diplôme de niveau III de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	300 310	<b>300</b>
<b>III</b>	<b>1</b>	Travaux de la spécialité à partir de directives générales. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin. Resp. de leur exécution dans cette limite. Initiatives réduites.	Maîtrise technique du travail acquise par formation et/ou exp.	Diplôme de niveau III ou II de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	320 330 340 350 360	<b>320</b>
	<b>2</b>	Travaux de la spécialité à partir de directives générales. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin. Autonomie définie régulièrement. Resp. de leur exécution dans cette limite. Initiatives réelles adaptées aux missions confiées.	Connaissance maîtrisée du métier acquise par formation et/ou exp.	Diplôme de niveau II de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	370 380 390 400 410 420	<b>370</b>
<b>IV</b>	<b>1</b>	Missions à partir de directives générales. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Missions réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement. Resp. de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à analyser les contraintes liées à l'activité acquise par formation et/ou expérience.	Diplôme de niveau II ou I de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	430 440 450 460 470 480 490	<b>430</b>
	<b>2</b>	Missions à partir des orientations de l'entreprise. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Missions réalisées et organisées sous la condition d'en informer la direction dans le cadre d'une autonomie partielle. Resp. de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise des outils et capacité à proposer des choix acquise par formation et/ou expérience.	Diplôme de niveau II ou I de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	500 510 520	<b>500</b>
			<b>530</b>			<b>520</b>	
MOYENNE + (470+530+480+520)/4 = 500						530	
						540	
<b>V</b>	<b>1</b>	Missions complexes à partir des orientations de l'entreprise. Responsabilité de leur exécution dans cette limite.	Missions réalisées et organisées avec le cas échéant l'assistance d'une équipe, sous condition d'en informer la direction Resp. de leur exécution dans cette limite.	Maîtrise complète des outils et capacité à faire des choix et à transmettre le savoir et l'expérience professionnelle acquise par formation et/ou expérience.	Diplôme de niveau I de l'EN. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	550 560 570 580 590	<b>550</b>
<b>VI</b>	<b>1</b>	Les salariés de ce niveau coordonnent et / ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur. Ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise.		Maîtrise complète des moyens et contraintes et capacité à définir les outils et les compétences adaptées acquise par formation et / ou expérience.	Diplôme professionnel reconnu. Formation générale technologique ou pro. Exp. acquise à la position précédente.	600 (610) (620) (630)	<b>600</b>

## Annexe B : tableau de choix

### Contenu de l'activité

- 1 Travaux élémentaires à partir de directives précises
- 2 Travaux simples à partir de directives précises
- 3 Travaux courants de la fonction selon des directives précises
- 4 Travaux courants de la fonction à partir de directives générales
- 5 Travaux de la spécialité à partir de directives générales
- 6 Réalise et organise, sous contrôle de bonne fin, les travaux de sa spécialité à partir de directives générales
- 7 Réalise et organise, sous la condition d'en rendre compte à sa direction, des missions à partir de directives générales
- 8 Réalise et organise, sous la condition d'en informer sa direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise
- 9 Réalise et organise avec l'assistance, le cas échéant d'une équipe, sous condition d'en informer sa direction, des missions complexes à partir des orientations de l'entreprise
- 10 Coordonne et / ou encadre les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur.

### Autonomie Initiative

- 1 Travaux effectués sous contrôle permanent
- 2 Travaux effectués sous contrôle régulier
- 3 Travaux effectués sous contrôle fréquent, responsabilité de l'exécution dans cette limite, initiatives élémentaires
- 4 Travaux effectués sous contrôle ponctuel, responsabilité de l'exécution dans cette limite, initiatives limitées
- 5 Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, responsabilité de leur exécution dans cette limite, initiatives réduites
- 6 Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, autonomie définie régulièrement, responsabilité de leur exécution dans cette limite, initiatives réelles adaptées aux missions confiées
- 7 Missions réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement, responsabilité de leur exécution dans cette limite
- 8 Missions réalisées et organisées sous la condition d'en informer la direction dans le cadre d'une autonomie partielle, responsabilité de leur exécution dans cette limite
- 9 Missions réalisées et organisées avec, le cas échéant, l'assistance d'une équipe dans le cadre d'une autonomie entière
- 10 Est responsable de la réalisation des objectifs de l'entreprise

### Technicité

- 1 Sans mise en oeuvre de connaissances particulières, notions de base acquises par formation et/ ou expérience
- 2 Notions de base acquises par formation et/ ou expérience
- 3 Connaissance des techniques de base, acquise par formation et/ ou expérience
- 4 Maîtrise technique des moyens, acquise par formation et/ ou expérience
- 5 Maîtrise technique du travail, acquise par formation et/ ou expérience
- 6 Connaissances maîtrisées du métier, acquises par formation et/ ou expérience
- 7 Maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions et capacité à analyser les contraintes liées à son activité, acquises par formation et/ ou expérience
- 8 Maîtrise des outils nécessaires à la réalisation des missions et capacité à proposer des choix, acquises par formation et/ ou expérience
- 9 Maîtrise complète des outils et capacité à faire des choix, transmettre le savoir et l'expérience professionnelle, acquises par formation et/ ou expérience
- 10 Maîtrise complète des moyens et des contraintes et capacité à définir les outils et les compétences adaptées, acquises par formation et/ ou expérience

### Formation et / ou expérience

- 1 Diplôme de niveau V de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise à la position précédente
- 2 Diplôme de niveau IVb - IVc de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise à la position précédente
- 3 Diplôme de niveau IVa de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes
- 4 Diplôme de niveau III de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes
- 5 Diplôme de niveau III ou de niveau II de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes
- 6 Diplôme de niveau II de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes
- 7 Diplôme de niveau II ou de niveau I de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise à la position précédente. L'architecte en titre est classé à cette position (cf. article III-2-2)
- 8 Diplôme de niveau I de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes
- 9 Diplôme de niveau I de l'E.N., formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes
- 10 Diplôme professionnel reconnu formations continues ou autres et/ ou expérience professionnelle acquise aux positions précédentes