Chapitre V : Classifications professionnelles – rémunérations

V-1 : Classifications professionnelles

V-1-1 : Objectifs et spécificités de la nouvelle grille de classification

Les objectifs essentiels de la présente classification à critères classant sont les suivants :

- Favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert ;
- Inciter au recours à la formation professionnelle ;
- Reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
- Définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
- Valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la Branche. Elle définit cinq filières :

- Filière 1 : emplois de conception en architecture ;
- Filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design…) ;
- Filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie…) ;
- Filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients…) ;
- Filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique…)

Les cinq filières sont à consulter à l'article V-1-10.

Chacune de ces filières est divisée en catégories d'emploi et chaque catégorie d'emploi comporte un ou deux niveaux.

Chacune de ces filières est plus ou moins spécialisée, mais contient des typologies d'emploi faisant appel à des savoirs et savoir-faire spécifiques.

Il convient de rappeler que le titre d'architecte légalement protégé est réservé aux seules personnes physiques inscrites à un Tableau régional de l'Ordre des Architectures, conformément à la loi 77-2 du 3 janvier 1977 sur l'architecture.

V-1-2 : Les critères classants

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :

- La technicité ;
- L'autonomie / l'initiative ;
- La formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante :
Il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie et l'initiative se définissent de la façon suivante :

Il faut dissocier l'autonomie de l'initiative. L'autonomie renvoie à la périodicité de contrôle imposée par l'employeur au salarié. Le contrôle peut être permanent ou ponctuel. L'autonomie dépend aussi du niveau de directives données, c'est-à-dire précises ou générales, les directives précises renvoyant à un niveau d'autonomie beaucoup plus limitée. L'initiative se mesure à la capacité du salarié à s'organiser, à proposer, « à faire par lui-même ». Le sens de l'initiative consiste également à savoir prendre spontanément les décisions nécessaires.

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante :
Il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

Il convient de prendre en compte, pour ce nouveau classement, les savoirs et les savoir-faire professionnels et savoir être du salarié dans son emploi.

Les critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper.

L'analyse des capacités et compétences du salarié, au regard de ces critères classants conduit à lui attribuer le coefficient approprié, pour chaque critère.

La moyenne arithmétique arrondie des coefficients ainsi obtenue détermine le coefficient hiérarchique effectif du salarié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

V-1-3 : Coefficients hiérarchiques

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Le coefficient hiérarchique permet de définir un niveau de salaire conventionnel minimum pour l'emploi concerné, au regard des capacités et compétences valorisées par l'application des critères classants, en deçà duquel l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié.

La définition du coefficient hiérarchique, à travers l'application des critères classants (et du salaire conventionnel minimum correspondant) ne se substituent pas à la négociation salariale entre l'employeur et le salarié qui permet de définir la rémunération (salaire et autres éléments de rémunération) de ce dernier, en contrepartie du travail effectué au service de son employeur.

A chaque niveau d'emploi de la grille de classification sont affectés trois coefficients hiérarchiques.

Le coefficient inférieur correspond au minima requis pour l'occupation du poste par le salarié, tel que défini à minima dans la fiche emploi repère.

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V-1-4, en faisant jouer les critères classants.

Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie, ou d'une catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution du coefficient supérieur, qui reste un minima.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Lorsque, conformément à la procédure décrite à l'article V-1-2 ci-dessus, la moyenne arithmétique des coefficients correspondant aux critères classants ne permet pas d'obtenir un coefficient hiérarchique effectif figurant dans la grille de classification, le salarié devra se voir appliquer le coefficient le plus proche.

V-1-4 : Fiches emploi repère

Les fiches emploi repère, correspondant aux typologies d'emploi des différentes grilles, sont établies par les partenaires sociaux. Elles sont mises à jour régulièrement et publiées par la Branche sur son site.

Les fiches emploi repère permettent, pour chaque « métier » référencé dans les grilles des cinq filières, de définir le contenu de l'emploi a minima, en particulier lors de la détermination du profil recherché à l'embauche : à chaque typologie d'emploi correspond des tâches spécifiques et des niveaux minimums de technicité, autonomie/initiative et formation/expérience.

Les différentes typologies d'emplois figurant dans la grille et les fiches emploi repère sont des éléments collectifs et minimaux.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

L'intitulé de poste et de la fiche de poste correspondante, qui doivent être établis par l'employeur, sont des éléments individuels dont le contenu doit être adapté aux capacités et compétences particulières des salariés, aux missions de ceux-ci et aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

V-1-5 : Principes et mise en œuvre de la classification des salariés

Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la Convention Collective Nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

Il conviendra au préalable de définir le poste en tenant compte des savoirs et savoir-faire professionnels des salariés nécessaires à l'emploi proposé.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

- Avant l'embauche :

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des « fiches emplois repères » établies par les partenaires sociaux.

L'employeur déterminera également la catégorie, le niveau de l'emploi à pourvoir, ainsi que le niveau de compétence minimum (diplôme/expérience) exigé pour l'emploi proposé.

Avec ces éléments, il établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié.

- A l'embauche et pendant la période d'essai :

Au regard de la fiche de poste établie en vue du recrutement, le salarié est classé, à son embauche, dans la filière, catégorie, niveau et au coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi, en tenant compte de ses compétences, pour chacun des critères classants.

- A l'issue de la période d'essai :

A la fin de la période d'essai et au plus tard dans les six mois qui suivent l'embauche du salarié, l'employeur procède à une évaluation et au classement définitif de ce dernier après un entretien, qui peut être demandé par le salarié.

A cette occasion, l'employeur évalue avec le salarié les modulations à apporter au coefficient hiérarchique défini lors de l'embauche, en fonction des critères classants définis à l'article V-1-2 de la présente Convention Collective Nationale.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Cet entretien d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

- En cours de carrière :

Concomitamment à chaque entretien professionnel, tel que défini par l'article L. 6315-1 du Code du travail, ou au retour d'une formation, l'employeur procède à un entretien d'évaluation du salarié en vue d'ajuster son coefficient hiérarchique.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié examinent l'évolution du salarié au regard des critères classants définis à l'article V-1-2 de la présente Convention Collective Nationale.

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :

- Dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères ;
- Dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

Au moment du passage à la nouvelle grille de classification, les salariés seront classés selon les principes définis dans le chapitre V de la Convention Collective Nationale.

Ce reclassement devra s'accompagner d'un entretien préalable avec chaque salarié, permettant un examen de sa situation au regard, en particulier, des critères classants.

A la suite de quoi, chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son classement dans les nouvelles filières.

Il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni de nécessité de modifier le coefficient existant si celui-ci s'avère cohérent avec l'évaluation.

Le nouveau classement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

V-1-6 : Position cadre

a. Définition :

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques et/ou

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

b. Position cadre dans la grille de classification :

Si les conditions définies ci-dessus au point a) sont remplies, alors, le salarié bénéficie, a minima, du coefficient 380 et peut demander la position cadre. Si l'employeur accède à cette demande, celle-ci sera stipulée dans le contrat de travail ou par avenant.

A partir du coefficient 440, le statut de cadre est acquis.

V-1-7 : Évolution de carrière

a. Évolution de carrière, entretiens professionnels et d'évaluation

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés ainsi que la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences de celui-ci.

A cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien professionnel tel que prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail et d'un entretien d'évaluation, avec l'employeur, selon une périodicité biennale.

Cette période pourra être réduite sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de comptes rendus d'entretien, dans lesquels l'employeur indique notamment sa décision concernant l'évolution et la modification éventuelle de la catégorie, du niveau et du coefficient hiérarchique du salarié.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.

b. Prise en compte de la formation continue et/ou des acquis de l'expérience

Tout salarié ayant acquis ou amélioré des connaissances notamment par le biais de la formation continue, devra voir ces améliorations prises en compte au titre du critère classant « Formation/Expérience » ces améliorations pouvant entraîner une augmentation de son coefficient hiérarchique, conformément à la procédure décrite à la Convention Collective Nationale.

La Branche des Entreprises d'Architecture s'est dotée à cet effet d'un Accord Formation recensant tous les dispositifs de formation continue, et leurs modalités de prise en charge.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

V-1-8 : Polyvalence

La polyvalence doit être reconnue.

Elle se caractérise, pour un salarié, par la pratique répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales de son emploi, et décrites dans la fiche emploi repère et sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V-1-10 ci-après.

V-1-9 : Remplacement temporaire

Les situations de remplacement temporaire d'un salarié relevant d'une qualification supérieure, par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions, constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié remplaçant et l'employeur, précisant :

- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines consécutives ;
- les missions confiées effectivement lors du remplacement d'un salarié absent, qui relèvent d'un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement ;
- l'indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et celui du salarié remplacé.

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l'indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

En l'absence d'accord écrit, l'indemnité de remplacement sera doublée.

A l'occasion de l'entretien d'évaluation prévu à l'article V-1-7, l'acquisition des compétences nouvelles évoquées à l'alinéa 1er du présent article doit être examinée.

V-1-10 : Grilles de classification

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

FILIERE 1 EMPLOIS DE CONCEPTION EN ARCHITECTURE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant de projet 2	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

FILIERE 2 EMPLOIS DE CONCEPTION TECHNIQUE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant Travaux 1 – Assistant Technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant Travaux 2 – Assistant Technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet Economie 1 – Chargé de projet Technique 1	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Directeur de travaux 2 – Chargé de projet Economie 2 – Chargé de projet Technique 2	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet Technique – Ingénieur 1	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560	Directeur Technique – Ingénieur 2	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

FILIERE 3 EMPLOIS DE CONCEPTION SPÉCIALISÉE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant de projet 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant de projet 2	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Chargé de projet 1	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	Chargé de projet 2	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet 1	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	Directeur de projet 2	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

FILIERE 4 ADMINISTRATION ET GESTION

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat…)	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260	Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administrations				320	Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs Spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat…)	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier				380	Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients…)	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440	Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients…)	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – coordination d'équipes administratives				500	Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale…)	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560	Direction générale	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

FILIERE 5 ENTRETIEN ET MAINTENANCE								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/ Initiative	Technicité	Formation/ Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent				200	Agent d'entretien	EN Niv 3
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier				260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie…	EN Niv 4
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320	Assistant maintenance 2 : Gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv 5
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380	Chargé de maintenance 1 : Gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv 6, 7 & 8
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau…)	EN Niv 6, 7 & 8
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500	Responsable de service	EN Niv 7 & 8
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration de son service				560	Directeur de service	EN Niv 7 & 8
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V-1-1 à V-1-10 et des fiches emploi repère, qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la Branche.

Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

V-1-11 : Exceptions

V-1-12 : Rémunération des stagiaires

La rémunération des stagiaires est exclue du cadre de la classification conventionnelle. Il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur précisant la typologie des stages.

V-1-13 : Rémunération des salariés en situation d'insertion

La position de base déterminant la rémunération des salariés en situation d'insertion correspond au coefficient 200.

V-1-14 : Rémunération des salariés en alternance

La rémunération des salariés en alternance est exclue du système des coefficients. A ce titre, il conviendra de se référer au cadre légal en vigueur.

V-1-12 : Suivi et bilan de l'application de la nouvelle classification

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel.

Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux-ci seront examinés par la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) prévue par l'article XV-1 de la Convention Collective Nationale.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) prévue par l'article XV-2 doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en Commission Paritaire au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle des minimas sociaux.

V-2 : Rémunération des salariés

V-2-1 : Généralités

Les principes de classification exposés à l'article V-1 définissent les qualifications professionnelles des salariés et les coefficients hiérarchiques correspondants.

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié, qui peut lui être supérieure.

Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

V-2-2 : Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point

Les barèmes des salaires minimaux sont fixés à l'échelon régional ou national (le cas échéant) après négociation d'une valeur de point à multiplier par le coefficient hiérarchique. Ce salaire détermine le salaire mensuel minimal de chaque niveau et position correspondant à un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures.

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des Commissions Territoriales Paritaires, au moins une fois par an, et davantage si une demande est émise par au moins deux organisations représentatives au sein de la Branche.

Les modalités de négociations sont fixées à l'article XV-5-2.